

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TENGAH PANDEMI COVID-19 : KAJIAN HUKUM DAN SOSIAL

Laurel Rahardjo, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,

e-mail: laurelrahardjo@gmail.com

Hanafi Tanawijaya, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara,

e-mail: hanafitanawijaya@gmail.com

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i08.p02>

ABSTRAK

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi selama pandemi COVID-19 dan menganalisis dampaknya secara hukum dan sosial. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah studi literatur dan analisis data yang relevan. Artikel ini berfokus pada tinjauan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151 dan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Menurut temuan penelitian ini, ada sejumlah besar kasus di mana perusahaan telah memberhentikan karyawan secara tidak tepat. Pengusaha, pemerintah, dan pekerja memiliki tanggung jawab di bawah Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan untuk bekerja sama untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Selain itu, ada berbagai keadaan, seperti keadaan kahar atau kerugian besar, di mana pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Jika sebuah perusahaan merugi selama dua tahun berturut-turut, maka perusahaan tersebut dapat memberhentikan karyawannya sesuai dengan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan. Karena COVID-19 belum ada selama setidaknya 2 tahun, hal ini masih menjadi perdebatan.

Kata kunci : Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Covid 19

ABSTRACT

The aim of this article is to examine the employment termination that occurs during the COVID-19 pandemic and analyze its legal and social implications. The research method used in this article is literature review and analysis of relevant data. The article focuses on reviewing labor-related regulations, particularly Article 151 and Article 164 of Law No. 13 of 2013 concerning Manpower. According to the findings of this research, there are numerous cases where companies have inappropriately terminated employees. Employers, the government, and workers have responsibilities under Article 151 of Law No. 13 of 2013 concerning Manpower to collaborate in avoiding employment termination. Furthermore, there are various circumstances, such as force majeure or significant losses, in which employers can carry out employment termination. If a company incurs losses for two consecutive years, it is permitted to terminate its employees according to Article 164 of the Labor Law. However, since COVID-19 has not existed for at least two years, this issue remains subject to debate.

Kata Kunci: Workers, Termination of Employment, Employment, Covid 19

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Beberapa bencana alam yang akan melanda dunia di awal tahun 2020 antara lain angin puting beliung, tanah longsor, letusan gunung berapi, gelombang pasang

atau abrasi, kebakaran hutan dan lahan (Karhutla), dan gempa bumi¹. Pada bulan Maret 2020, semua orang dikejutkan dengan penyebaran wabah virus corona (Covid-19) yang sangat cepat secara global. Kasus pertama Covid-19 dilaporkan pada bulan Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok, dan pada bulan Maret 2020, virus ini telah menyebar ke negara-negara lain termasuk Indonesia. Virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan, Cina², di mana virus ini dengan cepat menyebar ke seluruh pasar ternak dan makanan laut di kota tersebut.

Menurut koresponden kesehatan dan sains BBC, Michelle Roberts dan James Gallager, yang melaporkan bahwa berbagai hewan liar termasuk ular, kelelawar, dan ayam dijual di pasar grosir hewan dan makanan laut³, ada kekhawatiran yang meluas bahwa virus tersebut dapat menyebar dari hewan ke manusia, dan dari manusia ke manusia. Seiring dengan semakin banyaknya kasus yang diverifikasi, kabar tersebut sampai ke telinga para profesional medis. Akhirnya, diketahui bahwa pes dapat ditularkan dari orang ke orang. Indonesia adalah "negara hukum" menurut Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Sebagai negara hukum, Indonesia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa warga negaranya menikmati manfaat dari masyarakat yang adil dan damai⁴.

Gagasan negara hukum memberikan perlindungan yang kuat terhadap hak-hak individu semua warga negara. Selain itu, Pasal 28D Ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak-hak pekerja dengan menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Namun, ada kekurangan dalam kerangka jaminan perlindungan tenaga kerja dan tenaga kerja. Negara-negara berkembang sudah sangat akrab dengan kesulitan-kesulitan yang terkait dengan kurangnya tenaga kerja dan personil yang tersedia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah dikritik karena mengakhiri kontrak dengan karyawan tanpa memberikan pemberitahuan yang cukup. Seseorang yang terinfeksi Covid-19 harus menghindari kontak dekat dengan orang lain dan menjaga jarak setidaknya 2 meter dari mereka untuk membantu menghentikan penyebaran virus. PSBB tidak melarang semua kegiatan masyarakat, bertentangan dengan apa yang ditegaskan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Indonesia, tetapi PSBB melarang kegiatan tertentu di daerah-daerah di mana Covid-19 diketahui ada. Untuk memerangi penyebaran virus corona yang cepat, pemerintah telah memberlakukan PP 21 tahun 2020, yang merinci kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Pemerintah telah menutup banyak institusi pendidikan tinggi, sebagai gantinya mengamankan mahasiswa dan

¹ Y Sugiarti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19", *Justitia Jurnal Hukum* (journal.um-surabaya.ac.id, 2020), <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Justitia/article/view/6187>

² TR Bestari, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TENGAH PANDEMI COVID 19", *Pariksa: Jurnal Hukum Agama Hindu* (jurnal.stahnmpukuturan.ac.id, 2022), <https://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/pariksa/article/view/2238>

³ T Taun and A Nugraha, "Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19", *Batulis Civil Law Review* (fhukum.unpatti.ac.id, 2020), <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/ballrev/article/view/422>

⁴ S Syafrida, S Safrizal and R Suryani, "Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan", *Pamulang Law Review* (core.ac.uk, 2020), <https://core.ac.uk/download/pdf/337611520.pdf>

karyawan untuk belajar dan bekerja dari rumah, membatasi akses ke tempat ibadah, membatasi akses transportasi dan ruang publik, serta menutup bisnis dan institusi yang tidak terkait langsung dengan keamanan nasional. Karena sifat penyakit Covid-19 yang meluas, beberapa bisnis harus merumahkan karyawan untuk membatasi paparan virus⁵.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang tepat terkait artikel ini adalah:

- 1) Bagaimana pandemi COVID-19 memengaruhi pemutusan hubungan kerja di Indonesia?
- 2) Apa saja peraturan hukum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja di Indonesia selama pandemi COVID-19?
- 3) Bagaimana dampak sosial dari pemutusan hubungan kerja di Indonesia selama pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan yang tepat terkait artikel ini adalah:

- 1) Mengetahui dampak pandemi COVID-19 terhadap pemutusan hubungan kerja di Indonesia.
- 2) Memahami peraturan hukum yang berlaku dalam pemutusan hubungan kerja di Indonesia selama pandemi COVID-19.
- 3) Mengetahui dampak sosial yang dihasilkan dari pemutusan hubungan kerja di Indonesia selama pandemi COVID-19.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan analisis data yang relevan. Studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi selama pandemi COVID-19, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan PHK dan implikasi hukum dan sosialnya. Studi literatur mencakup referensi dari jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik tersebut.

Penelitian ini berfokus pada tinjauan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, khususnya Pasal 151 dan Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Artikel ini juga mengacu pada temuan penelitian yang menunjukkan adanya sejumlah besar kasus di mana perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak tepat selama pandemi. Penulis menganalisis dan membahas temuan-temuan ini untuk menggambarkan dampak sosial dan hukum dari tindakan PHK yang tidak tepat tersebut, serta mengidentifikasi tanggung jawab yang harus diemban oleh pengusaha, pemerintah, dan pekerja.

⁵ S Frivanty and DA Ramadhani, "Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", National Conference on Law ... (conference.upnvj.ac.id, 2020), <<https://conference.upnvj.ac.id/index.php/ncols/article/download/1470/942>>

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dampak terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam pandemi Covid-19

Orang-orang yang berada dalam usia kerja dianggap sebagai pekerja. Menurut Ayat 2 Bab I Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat umum dianggap sebagai pekerja⁶. Penduduk yang tinggal di suatu negara dapat diklasifikasikan secara kasar sebagai pekerja atau bukan pekerja. Jika mayoritas penduduk telah mencapai usia yang sah untuk bekerja, maka dianggap sebagai angkatan kerja. Pekerja di Indonesia harus berusia antara 15 hingga 64 tahun. Sektor bisnis dan karyawannya sangat terpuak dengan adanya karantina, pembatasan perjalanan, penutupan sekolah, dan bentuk penutupan lainnya. Salah satu industri dengan tingkat PHK tertinggi adalah industri jasa, yang meliputi ritel, hotel, layanan makanan, transportasi, dan industri kebersihan. Jutaan rumah tangga terkena dampak PHK, namun hanya satu dari lima orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan pengangguran. Enam puluh satu persen tenaga kerja di dunia bekerja di sektor informal, dan mereka menghadapi bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih besar serta perlindungan yang lebih sedikit selama epidemi⁷.

Tanpa perlindungan seperti cuti sakit berbayar atau asuransi pengangguran, para pekerja ini mungkin harus membuat keputusan yang sulit antara merawat diri sendiri dan mempertahankan pekerjaan mereka, sehingga membahayakan tidak hanya keamanan finansial mereka sendiri tetapi juga keamanan finansial keluarga dan masyarakat⁸. Dampak ekonomi dari pandemi ini mungkin tidak merata di seluruh populasi, sehingga memperparah ketidakadilan yang sudah ada bagi kelompok pekerja yang signifikan. Pekerja yang berada dalam posisi yang tidak menentu, serta "kelompok rentan baru" termasuk mereka yang tinggal di Santosa, Jayadi, dan Suniyah, telah sangat terpuak oleh wabah Covid-19 (IN Juaningsih, 2020).

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendefinisikan pekerja rentan sebagai pekerja yang menghadapi situasi kerja yang tidak menentu karena upah yang rendah, jam kerja yang panjang, atau kurangnya tunjangan kesehatan dan pensiun. Mereka adalah para pekerja yang paling terpuak oleh epidemi Covid-19. Oleh karena itu, pendapatan rutin dan standar hidup mereka telah menderita sebagai akibat dari penurunan aktivitas ekonomi. Terlepas dari kebijakan pemerintah untuk mengisolasi pekerja yang rentan secara fisik, para pekerja tersebut tetap melakukan pekerjaan

⁶ R Ropidin and S Riyanto, "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia", *Jurnal Syntax ...* (jurnal.syntaxtransformation.co.id, 2020), <<http://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/63>>

⁷ NS Widiastiani and K Iswandi, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19" (download.garuda.kemdikbud.go.id, 2021), <<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2652616&val=10359&title=Justifikasi%20Pemutusan%20Hubungan%20Kerja%20Karena%20Efisiensi%20Masa%20Pandemi%20Covid-19%20Dan%20Relevansinya%20Dengan%20Putusan%20Mahkamah%20Konstitusi%20Nomor%2019PUU-IX2011>>

⁸ N Nazifah and S Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* (ji.unbari.ac.id, 2021), <<http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>>

mereka setiap hari. Jayadi, seorang pekerja bebas, menyimpulkan kebutuhannya untuk selalu bekerja (K Fadilah, 2021): "Tidak ada pekerjaan, tidak ada makanan." Meskipun permintaan pemerintah agar masyarakat tetap berada di dalam rumah selama dua minggu untuk mencegah penyebaran virus cukup efektif, hal ini juga mengancam mata pencaharian mereka yang rentan terhadap dampak pandemi. Para karyawan ini tidak hanya berisiko secara ekonomi, tetapi juga berisiko mengalami masalah kesehatan (AS Anwar, 2021).

3.2 Pertimbangan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Selama Pandemi COVID-19

Epidemi COVID-19 digunakan untuk merasionalisasi perlakuan sewenang-wenang perusahaan terhadap karyawan. Pekerja memiliki hak untuk diperlakukan secara manusiawi dan adil dalam semua aspek pekerjaan mereka. Pengangguran telah meningkat di Indonesia sebagai akibat dari meningkatnya penggunaan pemberitahuan PHK sepihak oleh perusahaan. Hak asasi manusia dilanggar ketika PHK massal dilakukan selama pandemi tanpa memberikan kompensasi pesangon kepada karyawan. Menurut jajak pendapat yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) antara 24 April dan 2 Mei 2020, yang melibatkan 2.160 partisipan, 3,8% karyawan di-PHK tanpa pemberitahuan atau kompensasi pesangon⁹. Dalam hal ini, hak untuk bekerja dan mendapatkan upah dilindungi oleh Konvensi ILO No. 100 dan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Adalah melanggar hukum untuk memberhentikan karyawan dalam jumlah besar secara sepihak tanpa memberikan kompensasi pesangon. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 menjelaskan alasan PHK dengan sangat rinci.

Kesalahan berat yang dilakukan karyawan (Pasal 158). Pencurian, penipuan, penggelapan komoditas, narkoba, alkohol, kekasaran terhadap rekan kerja, menghasut orang lain untuk melanggar hukum, dan pengrusakan properti perusahaan, semuanya termasuk dalam kategori ini¹⁰.

1. Pasal 161 Perjanjian Kerja Bersama dilanggar oleh karyawan.
2. Seorang karyawan mengundurkan diri dari posisinya (Pasal 162)
3. Ketika sebuah perusahaan memiliki arus kas negatif selama dua tahun berturut-turut (Pasal 164), pemilik perusahaan berhak memberhentikan semua karyawan.
4. Pasal 165 mengizinkan perusahaan untuk memecat karyawan jika terjadi kebangkrutan.

Sesuai dengan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, jika pemberi kerja memberhentikan seorang karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa individu tersebut mendapatkan tunjangan-tunjangan berikut (APA Santoso *et al.*, 2021):

⁹ M Mustakim and S Syafrida, "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia", ... *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* (garuda.kemdikbud.go.id, 2020), <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2700496>

¹⁰ M Muslim, "PHK pada masa pandemi covid-19", *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* (ibn.e-journal.id, 2020), <<https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/218>>

1. Pertama, kompensasi uang yang dikenal sebagai uang pesangon diberikan kepada karyawan oleh mantan pemberi kerja mereka pada saat pemutusan hubungan kerja. Kompensasi pesangon ditentukan oleh beberapa faktor berikut: Pertama, satu bulan gaji jika Anda telah bekerja di perusahaan kurang dari satu tahun. Kedua, untuk setiap tahun masa kerja yang telah diselesaikan tetapi kurang dari dua tahun, dua bulan gaji akan diberikan. Ketiga, masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun akan mendapatkan tiga bulan gaji. Keempat, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama 3 tahun tetapi kurang dari 4 tahun, Anda akan dibayar selama 4 bulan. Kelima, untuk masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, Anda akan mendapatkan gaji selama 5 bulan. Keenam, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama 5 tahun tetapi kurang dari 6 tahun, Anda akan dibayar selama 6 bulan. Ketujuh, gaji selama tujuh bulan untuk masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang dari tujuh tahun. Kedelapan, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama minimal 7 tahun tetapi kurang dari 8 tahun, Anda akan digaji selama 8 bulan. Gaji akan meningkat menjadi sembilan bulan setelah masa kerja delapan tahun.
2. Lama Bekerja Bonus adalah penghargaan moneter yang diberikan kepada pekerja sebagai tanda terima kasih atas upaya mereka, dan sering kali didasarkan pada berapa lama mereka telah bekerja di perusahaan. Untuk menghitung insentif masa kerja, Pertama, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama tiga tahun tetapi kurang dari enam tahun, Anda akan mendapatkan gaji tambahan dua bulan. Kedua, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama 6 tahun tetapi kurang dari 9 tahun, Anda akan mendapatkan kenaikan gaji yang akan dibayarkan secara bertahap selama 3 bulan. Ketiga, kenaikan gaji sebesar empat bulan gaji akan diberikan kepada semua orang yang telah bekerja di perusahaan tersebut setidaknya selama sembilan tahun tetapi kurang dari dua belas tahun. Terakhir, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama 12 tahun tetapi kurang dari 15 tahun, Anda akan mendapatkan 5 bulan gaji. Kelima, setelah 15 tahun masa kerja namun kurang dari 18 tahun, Anda berhak mendapatkan 6 bulan gaji. Dan yang terakhir, jika Anda telah bekerja di perusahaan tersebut selama setidaknya 18 tahun tetapi kurang dari 21 tahun, Anda akan mendapatkan 7 bulan gaji. Dan terakhir, jika Anda telah bekerja di perusahaan selama minimal 21 tahun tetapi kurang dari 24 tahun, Anda akan mendapatkan 8 bulan gaji. Kedelapan, 10 bulan gaji untuk bekerja selama 24 tahun atau lebih; dan Ketiga, jika pemberi kerja memutuskan hubungan kerja seorang karyawan tanpa alasan, karyawan tersebut berhak atas kompensasi untuk "hak-hak yang seharusnya diterima," seperti gaji liburan, cuti sakit, perawatan medis, dan bantuan perumahan, dan lain sebagainya (Khakim, 2014). Kompensasi atas hak yang seharusnya diterima harus mempertimbangkan faktor-faktor berikut: Pertama, akumulasi waktu liburan yang belum terpakai yang belum dibatalkan. Kedua, biaya pemindahan pekerja dan keluarganya ke lokasi baru. Ketiga, bantuan keuangan untuk perumahan dan perawatan kesehatan bagi mereka yang memenuhi syarat akan mendapatkan 15% dari masa kerja atau pesangon. Keempat, segala sesuatu yang harus diikuti sesuai dengan ketentuan kontrak kerja, kebijakan internal, atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan telah melakukan beberapa pelanggaran jika tidak membayar hak-hak karyawan yang di-PHK dan melakukan PHK massal tanpa memenuhi persyaratan yang diperlukan.

(Inayah) Pasal 151 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha untuk melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja karena dampak negatif yang luas yang dapat ditimbulkannya. Keadaan-keadaan yang mendiskualifikasi yang membuat pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak jika semua cara lain yang memungkinkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja telah habis. Pembicaraan antara manajemen dan perwakilan tenaga kerja atau serikat pekerja adalah langkah berikutnya yang mungkin dilakukan. Setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika Pasal 151 ayat 3 tidak terpenuhi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (No. 2/2004). Di sisi lain, jika pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dianggap tidak pernah ada. Pengusaha dan pekerja masih tetap bertanggung jawab untuk memenuhi kewajibannya sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial¹¹.

3.3 Pekerja yang Berisiko di Industri Indonesia Membutuhkan Jaminan Sosial yang Memadai dalam Pandemi Covid-19

Terlepas dari variasi kondisi dan persyaratan kerja, pekerja yang rentan menjadi salah satu yang paling terkena dampak negatif dari wabah Covid-19. Masih banyak pertanyaan yang belum terjawab tentang kapan epidemi ini akan berhenti, sehingga semakin lama wabah ini berlangsung, semakin banyak ketidakpastian yang akan terjadi pada kehidupan pekerja yang rentan¹². Pemerintah dapat mengadopsi dua cara untuk mengurangi dampak pada karyawan yang kurang beruntung. Pertama, ketika epidemi sedang berlangsung, dan kedua, ketika epidemi telah mereda. Selama epidemi Covid-19 masih berlangsung, pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat harus diutamakan. Rencana stimulus pemerintah harus mempertimbangkan masalah ini. Namun, tidak semua pekerja berpenghasilan rendah memenuhi syarat untuk mendapatkan kebijakan "kartu sembako" pemerintah saat ini. Tidak satu pun dari delapan pekerja berpenghasilan rendah yang kami tanyai memenuhi syarat untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah, menurut temuan kami. Kebijakan yang menyediakan kebutuhan dasar melindungi pekerja yang berisiko agar tidak perlu berhutang atau menggunakan tabungan mereka. Pemerintah dapat mengambil tindakan untuk membantu mereka yang memiliki kebutuhan paling dasar agar terpenuhi dengan memperluas "kartu sembako" dan mendorong pengumpulan data

¹¹ K Fadilah and AA Nugroho, "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* ... (jurnal.um-tapsel.ac.id, 2021), <<http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/Justitia/article/view/2991>>

¹² 19 di Indonesia", Adalah (download.garuda.kemdikbud.go.id, 2020), <<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1702156&val=5918&title=Analisis%20Kebijakan%20PHK%20Bagi%20Para%20Pekerja%20Pada%20Masa%20Pandemi%20Covid-19%20di%20Indonesia>>

yang lebih luas dari para pegawai yang kurang beruntung dan organisasi-organisasi lain¹³.

Lokasi zona merah, yang merupakan titik-titik penyebaran Covid-19 dan di mana kegiatan ekonomi telah menurun secara signifikan, memenuhi syarat untuk melaksanakan program ini. Kedua, setelah wabah Covid-19, ada kebutuhan akan pembiayaan yang murah bagi masyarakat yang kurang mampu, terutama bagi mereka yang bekerja sendiri dan menjalankan usaha sendiri. Usaha kecil akan dapat terus beroperasi ketika epidemi berakhir jika mereka memiliki akses ke pendanaan dengan persyaratan yang menguntungkan. Selain itu, hingga ekonomi pulih, karyawan di industri yang lemah dan "kelompok rentan baru" harus diberikan bantuan finansial¹⁴.

3.4 Penyebab Hilangnya Pekerjaan karena Pandemi COVID-19

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa terdapat 2,77 juta kedatangan wisatawan mancanegara di Indonesia antara Januari dan April 2020, yang menunjukkan penurunan sebesar 45,01% dibandingkan dengan 5,03 juta kedatangan wisatawan mancanegara pada periode yang sama di tahun 2019. Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa persentase wisatawan mancanegara yang mengunjungi Indonesia pada bulan Juni 2020, biaya ini naik hingga 88,2% dari bulan Juni tahun sebelumnya. Dari Januari hingga Juni 2020, terdapat total 3,09 juta pengunjung asing, turun 59,96% dibandingkan periode yang sama di tahun 2019. Indonesia telah menangguk semua penerbangan luar negeri dalam upaya untuk menghentikan penyebaran virus COVID-19 yang mematikan. Sebagai konsekuensi dari pendapatan Indonesia dari ekspor minyak, indeks komposit pasar saham Indonesia turun tajam pada kuartal keempat¹⁵.

Menurut data dari Utami (2020), Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) turun 2,78% pada tanggal 3 Agustus dan berada di level 5.006,22. Data makroekonomi Indonesia yang dirilis minggu ini membayangi penurunan pasar saham. Akibatnya, sektor keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) mengalami tekanan, dan pendapatan negara dan bisnis turun. Selain itu, inflasi tahunan di Indonesia mencapai 1,54% di bulan Juli 2020¹⁶, tingkat deflasi sebesar 0,10%. Secara umum, konsumsi masyarakat yang lebih lemah sebagai akibat dari COVID-19 dan kendala sosial berkontribusi pada deflasi di bulan Juli 2020. Akibatnya, pelaku usaha menurunkan harga untuk menjaga penjualan tetap stabil meskipun ada kenaikan biaya produksi. 105 Beberapa perusahaan juga menggunakan "keadaan kahar" sebagai alasan untuk memecat karyawan. Keadaan kahar merupakan alasan untuk tidak

¹³ IKED Saputra, "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Raad Kertha* (... .universitasmahendradatta.ac.id, 2021), <<http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/raadkertha/article/view/328>>

¹⁴ I Hasanah, "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19", *Gorontalo Law Review* (jurnal.unigo.ac.id, 2021), <<https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/golrev/article/view/1337>>

¹⁵ FAS Pamungkas and AD Irawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi Covid-19", *Ajudikasi: Jurnal Ilmu ...* (e-jurnal.lppmunsera.org, 2021), <<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/3390>>

¹⁶ AS Anwar, "Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 Prespektif Hukum Ketenagakerjaan", *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* (ejournal.uin-suka.ac.id, 2021), <<https://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Supremasi/article/view/2195>>

membayar ganti rugi, seperti yang dinyatakan oleh Subekti¹⁷. Dia melanjutkan dengan menjelaskan bahwa agar suatu situasi memenuhi syarat sebagai "keadaan kahar", situasi tersebut harus benar-benar berada di luar kendali perusahaan dan tidak mungkin dapat diperkirakan pada saat kontrak ditandatangani, yang berarti bahwa karyawan tidak bertanggung jawab atas risiko apa pun yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja mereka. Definisi yang jelas tentang "keadaan kahar" belum dimasukkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Di sisi lain, ketika meneliti keadaan kahar di Indonesia, banyak orang yang merujuk pada Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata. Karena COVID-19 belum keluar selama 2 tahun, mengutip "keadaan kahar" sebagai alasan PHK tidak tepat. Karena wabah COVID-19 selama masa kontrak kerja tidak dapat diperkirakan pada saat kontrak dibuat, klausul keadaan kahar akan batal demi hukum. Oleh karena itu, penting untuk melindungi tenaga kerja agar dapat berkembang menjadi hak-hak dasar pekerja, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sambil tetap menjaga kepentingan bisnis.

4. KESIMPULAN

Masuknya pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang merugikan bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Sebagai akibat dari penurunan aktivitas bisnis ini, beberapa perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut temuan penelitian ini, banyak kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan yang melanggar pedoman yang telah dibuat. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan No. 13/2013 mengamanatkan agar semua pihak yang terlibat (pengusaha, pemerintah, dan pekerja) melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Selain itu, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan, termasuk keadaan kahar dan kerugian yang sangat besar. Menurut Pasal 164 UU Ketenagakerjaan, jika pemberi kerja mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut sehingga memaksa perusahaan untuk tutup, pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Karena COVID-19 belum genap 2 tahun, hal ini menjadi perdebatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Agung Prasetyo Wibowo. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19." *To-ra* 7, no. 1 (2021): 135-153.
- Anwar, Ahmad Syaifudin. "Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 Prespektif Hukum Ketenagakerjaan." *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum* 9, no. 2 (2021).
- Bestari, Titan Ratih. "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TENGAH PANDEMI COVID 19." *Pariksa: Jurnal Hukum Agama Hindu* 6, no. 1 (2022): 43-51.
- Fadilah, Khaldia, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora* 8, no. 1 (2021): 334-350.

¹⁷ APA Santoso and EC Suhatmi, "Pemutusan Hubungan Kerja Di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan", *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum* (2021)

- Frivanty, Siti, and Dwi Aryanti Ramadhani. "Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." In *National Conference on Law Studies (NCOLS)*, vol. 2, no. 1, pp. 422-434. 2020.
- Hasanah, Ismi. "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19." *Gorontalo Law Review* 4, no. 1 (2021): 20-32.
- Juaningsih, Imas Novita. "Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia." *Adalah* 4, no. 1 (2020): 189-196.
- Muslim, Moh. "Manajemen stress pada masa pandemi covid-19." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23, no. 2 (2020): 192-201.
- Mustakim, Mustakim, and Syafrida Syafrida. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 7, no. 8 (2020): 695-706.
- Nazifah, Nazifah, and Syarifah Mahila. "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 3 (2021): 1112-1115.
- Pamungkas, Fitrah Agung Sabda, and Anang Dony Irawan. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi Covid-19." *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2021): 99-108.
- Ropidin, Ropidin, and Setyo Riyanto. "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 5 (2020): 167-174.
- Santoso, Aris Prio Agus, and Erna Chotidjah Suhatmi. "Pemutusan Hubungan Kerja Di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Ketenagakerjaan." *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2021).
- Saputra, I. Komang Edy Dharma. "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Raad Kertha* 4, no. 2 (2021): 62-76.
- Sugiarti, Yayuk. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19." *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (2020).
- Syafrida, Syafrida, Safrizal Safrizal, and Reni Suryani. "Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan." *Pamulang Law Review* 3, no. 1 (2020): 19-30.
- Taun, Taun, and Ananda Nugraha. "Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19." *Batulis Civil Law Review* 1, no. 1 (2020): 24-32.
- Widiastiani, Nindry Sulisty, and Kelik Iswandi. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19*. Vol. 18, no. 2. PUU-IX/2011, Jurnal Konstitusi, 2021.