

EFEKTIVITAS KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN DALAM PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Dewa Ayu Putri Sukadana, Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Nasional,
e-mail: ayuputrisukadana@undiknas.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2023.v11.i03.p12>

ABSTRAK

Artikel ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara *das sein* dan *das sollen* yaitu masih adanya pemutusan hubungan kerja maupun merumahkan pekerja dalam waktu yang tidak dapat ditentukan oleh pihak perusahaan dan juga melihat dari Undang-Undang yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) apakah efektivitas upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 dalam masa pandemi Covid-19, dan (2) Hambatan apa yang dijumpai perusahaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa pandemi Covid-19. Penelitian yang dilakukan dalam Artikel ini adalah penelitian hukum empiris. Dimana penelitian hukum empiris merupakan suatu penelitian yang mengkaji fenomena hukum tentang terjadinya kesenjangan norma dengan perilaku masyarakat. Artikel ini menggunakan jenis pendekatan Undang-Undang, Pendekatan Fakta dan Pendekatan Analisis Konsep Hukum. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa (1) Perusahaan belum sepenuhnya menerapkan seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 pada BAB II Poin C mengenai Langkah-Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja, karena perusahaan dalam memenuhi biaya untuk operasional mencapai 50 persen dari total pendapatan sedangkan saat ini tingkat okupansi kurang dari 10 persen. Dampak dari penutupan tersebut membuat banyak pekerja harus diPHK maupun dirumahkan dalam waktu yang tidak dapat ditentukan. (2) Hambatan dalam mencegah Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dalam hal dana yaitu mengatur uang operasional karena tidak adanya pemasukan sedangkan biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada pemasukan serta terputusnya kontrak kerjasama antara pihak perusahaan dan rekan bisnis dari perusahaan tersebut akibat adanya pandemi Covid-19.

Kata kunci: Efektivitas, Pencegahan, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

This research is motivated by the existence of a gap between *das sein* and *das sollen*, namely that there are still termination of employment and laying off workers for a time that cannot be determined by the company and also looking at the applicable laws. This study aims to find out (1) whether the effectiveness of efforts to prevent Termination of Employment is in accordance with the Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 during the Covid-19 pandemic, and (2) What obstacles were encountered in efforts to prevent Termination of Employment during the Covid-19 pandemic 19. The research conducted in this article is empirical legal research. Where empirical legal research is a study that examines the legal phenomenon of the gap between norms and people's behavior. This article uses a type of legal approach, fact approach and legal concept analysis approach. Based on the results of the research, it can be concluded that (1) The company has not fully implemented as stated in the Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 in CHAPTER II Point C regarding Measures to Prevent Termination of Employment, because the company in meeting operational costs reaches 50 percent of total revenue while currently the occupancy rate is less than 10 percent. The impact of the closure made

many workers have to be laid off or sent home for an unspecified time. (2) Obstacles in preventing Termination of Employment, namely in terms of funds, namely managing operational money because there is no income while the costs incurred are greater than income and the termination of the cooperation contract between the company and business partners of the company due to the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Effectiveness, Prevention, Termination of Employment, Covid-19 Pandemic*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia memiliki salah satu tujuan adalah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil dan makmur. Yang dimaksud tersebut yaitu hukum yang merupakan salah satu instrumen dari wujud keadilan dan kesejahteraan. Melalui hukum tersebut, negara dapat mengatur hubungan-hubungan antara individu dengan individu lainnya serta individu dengan badan hukum. Dilakukannya pengaturan tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi adanya perilaku ketidakadilan dari pihak yang dianggap lebih kuat terhadap pihak yang lemah. Sehingga terciptalah keadilan dan ketentraman di dalam masyarakat. Pemerintah membuat peraturan-peraturan yang mengatur hubungan seseorang dalam dunia ketenagakerjaan. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting yakni sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan Dalam suatu perusahaan. Peningkatan kualitas seseorang akan tercapai apabila adanya jaminan hidup melalui kualitas tenaga kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dalam tenaga kerja sesuai dengan peranan dan kedudukan sangatlah diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan haruslah diatur dengan benar sehingga dapat terpenuhi hak-hak perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹ Dalam perkembangan jaman saat ini, permasalahan mengenai sumber daya manusia seperti tenaga kerja dalam suatu perusahaan sering kali menonjolkan untuk lebih banyak yang perlu diperhatikan, oleh karena itu secanggih apapun teknologi dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diberikan oleh perusahaan, tenaga kerja tetap merupakan yang paling utama dalam dunia perusahaan dan oleh sebab itu tanpa adanya pekerja maka peralatan dan modal yang telah diputar oleh perusahaan tidak mungkin dapat dipergunakan secara maksimal.

Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak di dunia yang menempati posisi keempat setelah China, India, dan Amerika Serikat.² Hal ini juga didukung data dan diungkapkan Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, Suhariyanto menyatakan jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2020 mencapai jumlah 267 (dua ratus enam puluh tujuh) juta jiwa.³ Tentunya jumlah penduduk yang besar berpengaruh terhadap jumlah angkatan kerja. Terkait hal tersebut diperlukannya angkatan kerja yang berkualitas serta kesempatan kerja berbanding lurus. Jika kedua

¹ Astri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, h. 6

² Kementerian Luar Negeri Indonesia, <<https://kemlu.go.id/canbera/id/read/indonesia/2186/etc-menu>>, diakses pada tanggal 29 Oktober 2022

³ Muhammad Idris, "BPS: Penduduk Indonesia Diprediksi Capai 3291 Juta Jiwa di 2045", <<https://money.kompas.com/read/2020/02/14/181000126/bps-penduduk-indonesia-diprediksi-capai-319-juta-jiwa-di-2045?page=all>>, diakses pada tanggal 30 Juni 2021

komponen tersebut tercapai maka akan sangat membantu dalam meningkatkan perekonomian nasional.⁴

Oleh karena itu, Undang-Undang 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) juga ikut berupaya melindungi hak dari pekerja. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada kenyataannya, angka pengangguran di Indonesia masih tinggi. Terkait dengan hal tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memproyeksikan bahwa pada tahun 2021 angka pengangguran di Indonesia bisa mencapai 12,7 juta orang. Angka ini dinyatakan merupakan penurunan yang sangat drastis sejak 10 (sepuluh) tahun terakhir pencapaian Indonesia dalam menurunkan angka pengangguran.⁵

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan menyerbarnya virus diasease 2019 atau yang disebut Covid-19. Kasus pertama mengenai Covid-19 dilaporkan pada tanggal 31 Desember 2019 di Wuhan, Cina. Hingga saat ini belum juga diketahui dengan jelas asal mula dari virus ini. Pandemi virus Covid-19 tidak hanya menyebar di daerah Wuhan, namun juga di seluruh dunia. Virus ini telah menyebar luas ke seluruh negara dalam waktu singkat. Pemerintahan Indonesia sendiri telah menetapkan virus Covid-19 sebagai jenis penyakit yang menimbulkan menurunnya kesehatan masyarakat yang signifikan. Bagi kesehatan, Covid-19 dapat menyebabkan kesulitan dalam bernafas, *septic shock* bahkan dapat menimbulkan resiko kematian. Dengan adanya resiko tersebut maka pemerintah indonesia turut menanggapi pandemi Covid-19 dengan menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional.

Kota Denpasar merupakan kota dengan jumlah kasus konfirmasi positif tertinggi di Provinsi Bali yaitu 35.778 orang, sedangkan Kabupaten Klungkung menjadi kabupaten dengan angka kasus konfirmasi positif terbanyak di seluruh Provinsi Bali yaitu 37.310 kasus. Kota Denpasar juga menjadi kota dengan jumlah meninggal tertinggi di Provinsi Bali yaitu 882 pasien, sedangkan Kabupaten Badung merupakan kabupaten dengan jumlah meninggal terbanyak di Provinsi Bali yaitu 587 orang. Pemerintah juga turut melakukan berbagai upaya untuk memutus rantai penularan Covid-19 yaitu dengan menerapkan *Physical Distancing* (jaga jarak) berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut PSBB).

Akibat adanya PSBB, proses produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain sebagainya mendapatkan kerugian yang sangat signifikan. Pada sektor hotel kerugian mencapai Rp. 30 triliun, sektor restoran kerugian mencapai Rp. 40 triliun bahkan maskapai penerbangan rugi hingga 100 US\$ 812 juta atau setara dengan 11,7 triliun. Langkah Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jalan yang digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian yang signifikan.⁶

Agar upaya PSBB dapat berjalan secara efektif maka pemerintah turut menerbitkan landasan hukum pelaksanaan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB Dalam Rangka Penetapan Penanganan Covid-19 dan juga

⁴ Maulida Idriani, 2016, *Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*, Jurnal Gema Keadilan, Vol 8, Nomor 1, h. 70

⁵ Vincent Fabian Thomas, "Angka Pengangguran 2020 Terburuk, Apa yang Bisa Dilakukan Jokowi?," <<https://tirto.id/angka-pengangguran-2020-terburuk-apa-yang-bisa-dilakukan-jokowi-fKQg>>, diakses 29 Oktober 2022

⁶ Anwar, M. 2020. Dilema Pemutusan Hubungan Kerja dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. 'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan, 4 (1), h. 173- 178.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 (selanjutnya disebut Permenkes Nomor 9 Tahun 2020) tentang Pedoman PSBB Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Dalam pengaturannya Pasal 13 Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 dijelaskan bahwa pelaksanaan PSBB meliputi 6 (enam) kegiatan yaitu Pertama, peliburan sekolah dan tempat kerja, Kedua, pembatasan kegiatan keagamaan, Ketiga, pembatasan kegiatan ditempat atau fasilitas umum, Keempat, pembatasan kegiatan sosial dan budaya, Kelima, pembatasan moda transportasi, Keenam, pembatasan kegiatan lainnya khususnya terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Dengan diberlakukannya PSBB, maka banyak pusat perbelanjaan maupun usaha-usaha yang berhenti beroperasi dan menerapkan work from home atau bekerja dari rumah. Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi ini adalah bidang ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus Covid-19 di Indonesia sangatlah mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban dari pelaku usaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak pekerja seperti pesangon. Dengan adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah, dapat menimbulkan suatu masalah bagi suatu perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan dari rumah.

Tahun 2022 jadi masa yang kelam bagi banyak perusahaan dan pekerjanya. Pasalnya, ada banyak permasalahan yang menyebabkan goyahnya kondisi perekonomian dan berdampak buruk terhadap perusahaan. Dalam tiga tahun terakhir, ekonomi belum menunjukkan perbaikan yang signifikan. Akhirnya, muncul tiga ancaman krisis global yang baru dan mengancam banyak bisnis. Pertama, pandemi virus corona, kemudian datangnya peran Rusia vs Ukraina.⁷ Baru-baru ini, kematian Ratu Elizabeth II berdampak pada ekonomi global. Ancaman global dimulai saat pandemi yang mengganggu perekonomian. Banyak orang yang kehilangan mata pencahariannya. Kemudian, pecahnya perang Rusia vs Ukraina mulai menimbulkan kelangkaan dan naiknya harga energi dunia.

Kemudian, kematian Ratu Elizabeth II memperlambat ekonomi di Inggris yang menimbulkan inflasi, risiko resesi, hingga penurunan nilai pound. Pasalnya, selama periode berkabung, Inggris menghentikan sementara semua kegiatan politik, sosial, dan ekonomi. Ancaman krisis ekonomi tersebut mencakup kelangkaan pangan, kenaikan suku bunga, dan inflasi yang meningkat tajam. Alhasil, banyak perusahaan yang kesulitan mendapat pendanaan, sementara biaya operasionalnya semakin tinggi.

Menurutnya, kondisi itu jika dibiarkan akan terus menciptakan tingkat pengangguran yang sangat signifikan. Adapun perusahaan yang melakukan PHK pada 2022 seperti Shopee Indonesia, Lummo, Tanihub, Pahamify, Linkaja, Sicepat, Mobile Premiere League, Mamikos, Zenius, JD.ID, Line, Beres.id, Carsome, Xendit, Indosat Ooredoo Hutchison. Selain itu juga perusahaan dalam bidang perhotelan yaitu terhitung mulai Minggu tertanggal 31 Juli 2022, sebanyak 381 karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach Sanur di PHK.

Akibat dari hal tersebut, perusahaan yang mengalami kerugian tersebut kemudian mendorong pelaku usaha dalam mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan para pekerja diantaranya *unpaid leave* (mencutikan pekerja tetapi tak dibayar) atau dirumahkan, dan hingga berujung dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sewenang-wenang. Menurut UU Ketenagakerjaan Pasal

⁷ Romlah, Siti, "Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia", Adalah (Buletin Hukum dan Keadilan), Volume 4 Nomor 1 2020.

1 angka 25 menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dampak yang ditimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja sangatlah kompleks dan cenderung menyebabkan konflik, maka mekanisme prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur sedemikian rupa agar para pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai aturan yang telah diatur. Perlindungan pekerja yang dimaksud tersebut dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Perlindungan pekerja yang dimaksud agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat memperhatikan masalah perlindungan terhadap pekerja dikarenakan posisi pekerja lebih lemah dibandingkan posisi pengusaha pada umumnya. Sehingga apabila terwujudnya perlindungan kerja serta keselamatan pekerja akan terpeliharaya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada dibawah pimpinan pengusaha.⁸

Dalam melindungi hak para pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial yang telah memberikan jaminan perlindungan yang diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150 - 172 UU Ketenagakerjaan.⁹ Selain aturan pokok dibidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial, melainkan juga mengatur berakhirnya hubungan industrial yang dibangun antara pekerja dan pelaku usaha.

Dari ketentuan di atas dapat diartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan oleh penyebaran Covid-19 sehingga dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Ketentuan dalam Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan dipersyaratkan haruslah perusahaan tutup dan/atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu melakukan sebagaimana dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) pada BAB II Poin C langkah-langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja isinya:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan dialog untuk mencari solusi terbaik dalam menjaga kelangsungan berusaha dan bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh setelah melalui berbagai upaya dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial akibat pandemic Covid-19.
2. Bagi perusahaan yang sungguh-sungguh mengalami dampak pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi kelangsungan usaha dan bekerja, maka upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilaksanakan sebagai berikut:
 - a) Penyesuaian tempat kerja;

⁸ Hidayani, Sri dkk, “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh pengusaha” , Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA, Vol. 11 (2), Desember, 2018.

⁹ Sugiarti, Yayuk dan Asri Wijayanti, , Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena force majeure di masa Pandemi Covid-19, Justitia Jurnal hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya, Vol 4 No 2 Oktober 2020

Untuk mengurangi biaya proses produksi di perusahaan serta mengurangi kegiatan dan mobilitas kerja maka pekerjaan yang dapat dilakukan dirumah, diberlakukan WFH.

- b) Penyesuaian waktu kerja;
Dalam WFH telah diberlakukan, namun perusahaan tetap mengalami kesulitan dalam menanggulangi biaya proses produksi maka dapat ditempuh upaya berikut:
 - 1) pengaturan shift kerja;
 - 2) menghapuskan/membatasi kerja lembur;
 - 3) mengurangi jam kerja;
 - 4) mengurangi hari kerja;
 - c) Merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
 - d) Melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh;
 - e) Mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan pekerja/buruh secara bertahap, misalnya darijenjang manajerial dan seterusnya;
 - f) Tidak melakukan perpanjangan jangka waktu terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah habis jangka waktunya, yang dilakukan secara selektif, dan/atau
 - g) Melakukan pensiun bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat dan/atau menawarkan pensiun dini.
3. Pemilihan alternatif upaya pencegahan sebagaimana tersebut pada angka 2, perlu dilakukan dialog secara bipartit untuk mendapatkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
 4. Dalam hal upaya-upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari maka penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pandemi Covid-19 yang mendorong penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah daerah se Indonesia berdampak kemerosotan ekonomi di semua lini warga. Banyak perusahaan tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha hingga harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban PHK di era pandemik Covid-19. Bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter PHK. Kadin lebih besar lagi yakni 15 juta orang yang Ter PHK di Indonesia. Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan cash flow. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya perusahaan juga ada batasnya. Mengingat lantaran daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini. Yang menjadi faktor barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat. Pertumbuhan ekonomi anjlok, potensi PHK meningkat. Dapat saja PHK

berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas meningkat karena desakan ekonomi. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia telah meminta pemerintah dapat mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara serius di tengah pandemi Covid-19. PHK massal juga bukan keputusan yang manusiawi untuk saat ini. Pengusaha tak cengeng seolah-olah semua keuntungan perusahaan yang selama ini sudah mereka dapat ikut raib akibat Covid-19. Selama ini pengusaha telah mendapat banyak stimulus pada era pemerintahan Presiden Jokowi. Disamping PHK massal, beberapa perusahaan memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tak berbayar (unpaid leave) atau dirumahkan. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan.

Dengan melihatnya gangguan perekonomian khususnya dalam bidang perhotelan yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya akibat dirumahkan hingga dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai efektivitas pencegahan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 mengenai upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja.

Secara umum dapat diketahui dalam artikel lain hanya membahas mengenai hubungan kerja saat pandemi covid-19, serta upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19, belum juga menunjuk sebuah aturan khusus yang mengatur Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dan juga apakah sudah terlaksana sesuai aturan yang berlaku. Sehingga penulis sangat tertarik mengangkat judul "Efektivitas Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Sebagai Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Pandemi Covid-19".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat dikemukakan dua permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 dalam masa pandemi Covid-19?
2. Hambatan apa yang dialami perusahaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa pandemi Covid-19?

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan umum dilakukannya penulisan usulan penelitian ini adalah

1. Untuk mengembangkan kajian hukum yang berkaitan dengan efektivitas Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 dalam upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa pandemi Covid-19;
2. Untuk mengembangkan wawasan dalam berpikir secara ilmiah dan sistematis dan menganalisa permasalahan hukum mengenai hambatan perusahaan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Covid-19.

2. Metode Penelitian

Tulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif-empiris. Menurut Abdulkadir Muhammad yang dimaksud dengan penelitian hukum normatif empiris (applied law research) merupakan penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris (terapan) bermula dari ketentuan hukum positif tertulis yang diberlakukan pada peristiwa hukum in *concreto* dalam masyarakat. Ada dua tahap

penelitiannya yaitu¹⁰ kajian mengenai hukum normatif yang berlaku dan penerapan pada peristiwa in *concreto* guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan tersebut dapat diwujudkan melalui perbuatan nyata dan dokumen hukum. Hasil penerapan akan menciptakan pemahaman realisasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum normative yang dikaji telah dijalankan secara patut atau tidak.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Efektivitas Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Sebagai Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Pandemi Covid-19

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan ditandai dengan ditandatanganinya Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.¹¹ Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja adalah salah satunya.¹²

Keharmonisan dan ketentraman dalam suatu hubungan kerja tidak selalu muncul antara pekerja dan pengusaha, dipastikan ada ketidakcocokan dalam menyikapi dalam hukum ketenagakerjaan.¹³

Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat disertai dengan berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan bagi setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.¹⁴

Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.¹⁵ Dengan demikian berarti sangatlah jelas bahwa hubungan kerja akan terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang telah disepakati bersama dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet-1, PT Citra Aditya Aditya Bakti, Bandung, h. 52

¹¹ Suhartoyo, 2014, *Jurnal Masalah-Masalah-Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Semarang:Fakultas Hukum Diponegoro, h. 477

¹² *Ibid*, h. 478

¹³ Utami,T.K. 2015, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol.28, No, (1) h. 677.

¹⁴ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, (Selanjutnya disebut Zaeni Asyhadie I) , h. 83

¹⁵ Sutedi, Andrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h.45

mempekerjakan buruh dan buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹⁶

Menurut Yayat Hidayat, perusahaan dalam bidang perhotelan yaitu terhitung mulai Minggu tertanggal 31 Juli 2022, sebanyak 381 karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach Sanur di PHK. Hal ini sekaligus meralat bahwa bukan hanya 280 karyawan yang di PHK namun semuanya juga. PHK dilakukan dengan terpaksa karena operasional hotel ditutup terkait renovasi besar-besaran dari pihak manajemen yang terus merugi. Semua karyawan hotel yang dahulu Bernama Bali Beach ini masih diberikan kesempatan bekerja hanya sampai 31 Juli 2022 saja. Dengan demikian, peluang bagi ke-381 karyawan ini untuk bekerja lagi selama renovasi sudah tertutup. Begitupun upaya mediasi hendak dilakukan karyawan untuk diterima Kembali pasca renovasi dipastikan mentok.¹⁷

Yayat juga menambahkan bahwa pihaknya sejak 2020 pada awal pandemi Covid-19 hotel tertinggi di Bali tersebut terus merugi. Namun pada saat itu juga pihaknya tidak serta merta melakukan PHK, namun pekerja masih diberikan kesempatan untuk bekerja hingga batas waktu yang ditentukan. Dengan berjalannya waktu, dua bagian hotel setempat ditutup total alias tak menerima tamu menginap. Untuk diketahui Grand Inna Bali Beach ada tiga kluster yakni tower, garden, dan resort. Dan ketiga bangunan tersebut dua diantaranya dibongkar yakni garden dan resort, sedangkan tower saat ini direnovasi besar-besaran. Mengingat usianya sudah tua.

Berdasarkan keterangan wawancara diatas, Dalam Masa Pandemi Covid-19 yang melumpuhkan industri kepariwisataan di seluruh dunia, termasuk di Bali. Situasi ini memaksa pengusaha untuk mengambil langkah-langkah untuk bertahan dalam krisis dan mengantisipasi apa yang harus dilakukan jika krisis bisa berakhir sesuai dengan harapan. Sebelum pandemi Covid-19, okupansi hotel-hotel di Bali sangat bagus. Jumlah kamar yang terjual rata-rata di atas 60% dalam setiap bulannya. Bahkan, pada saat tertentu, pengunjung kesulitan mencari kamar karena membudaknya angka kunjungan wisatawan di Bali. Guncangan mulai datang saat Covid-19 dinyatakan telah menjangkit Negara Indonesia, sehingga pemerintah melarang semua aktivitas bepergian dan menutup aktivitas keparwisataan Indonesia. Pemerintah Indonesia menutup pintu masuk bagi turis asing ke Indonesia dan memberlakukan physical distancing bagi masyarakat Indonesia untuk pencegahan pandemi virus covid-19. Dalam artian, hampir tidak ada pemasukan hotel saat ini. Karena tidak mungkin lagi menutupi biaya operasional jika tetap beroperasi. Biaya untuk operasional hotel mencapai 50 persen dari total pendapatan sedangkan saat ini tingkat okupansi kurang dari 10 persen. Dampak dari penutupan itu membuat banyak pekerja harus cuti/merumahkan maupun memphk para pekerja. Sedangkan pekerja dituntut untuk bekerja agar menghasilkan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi

¹⁶ Randi, Yusuf , "Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan", *Yurispruden*, Volume 3 Nomor 2 Juni 2020

¹⁷ Denpost, 2022, Ternyata Semua Karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach di-PHK Jumlah Totalnya 381, [https://www.denpost.id/news/2022/07/27/658438/ternyata-semua-karyawan-hotel-grand-inna-bali-beach-di-phk-jumlah-totalnya-381.html#:~:text=Terhitung%20mulai%20Minggu%20\(31%2F7,dan%20pihak%20manajemen%20terus%20merugi](https://www.denpost.id/news/2022/07/27/658438/ternyata-semua-karyawan-hotel-grand-inna-bali-beach-di-phk-jumlah-totalnya-381.html#:~:text=Terhitung%20mulai%20Minggu%20(31%2F7,dan%20pihak%20manajemen%20terus%20merugi). di akses pada tanggal 06 November 2022

segala kebutuhannya beserta keluarganya.¹⁸ Bekerja dengan orang lain atau dalam suatu perusahaan akan menimbulkan hubungan kerja antara manusia atau yang disebut dengan pekerja/buruh dan perusahaan. Kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial di tengah-tengah masa kerja, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh maupun perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dapat timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya.¹⁹

Sejauh ini pekerja menempuh cara persuasive dengan cara menawarkan pekerjaannya mengambil cuti tanpa mendapatkan gaji (unpaid leave). Adapun hotel yang masih beroperasi mereka menempuh upaya dengan memberikan kesempatan menghabiskan jatah cuti. Dampaknya, okupansi perusahaan hotel menjadi nihil. Sehingga pihak Hotel belum sepenuhnya menerapkan seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 pada BAB II Poin C angka 1 yaitu:

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan dialog untuk mencari solusi terbaik dalam menjaga kelangsungan berusaha dan bekerja. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh setelah melalui berbagai upaya dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial akibat pandemic Covid-19. Karena perusahaan perhotelan dalam memenuhi biaya untuk operasional hotel mencapai 50 persen dari total pendapatan sedangkan saat ini tingkat okupansi kurang dari 10 persen. Dampak dari penutupan itu membuat banyak pekerja harus dirumahkan hingga diphk untuk waktu yang tidak bisa ditentukan.

Serta berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 khususnya Pasal 151 ayat (1) telah menegaskan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja”.

Kemudian pada ayat (2) pasal yang sama juga menegaskan bahwa :

“Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan tidak dapat dihindari maka pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja di perusahaan tersebut.”

Ketentuan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tersebut sudah jelas berupaya memberikan perlindungan hak-hak pekerja dengan menyatakan bahwa pengusaha agar dengan segala upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka antara perusahaan dan pekerja wajib melakukan perundingan untuk mencari kesepakatan-kesepakatan yang tepat sehingga tidak merugikan masing-masing pihak.²⁰

¹⁸ Kunarti, S. 2009, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 9, No. (1), h. 67.

¹⁹ Hartono Widodo dan Judiantoro, 1989, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: CV, Rajawali, h.23

²⁰ Ngadi, Ruth Meilianna dkk, “ Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impact of Covid-19 on Worker Layoffs And Income In

Berdasarkan hasil wawancara, pihak pekerja juga dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan belum menerapkan apa yang tercantum dalam peraturan dimana jelas diatur hak-hak bagi pekerja. Yang menjadi masalah adalah sebagaian pengusaha nakal memanfaatkan kesempatan pandemi Covid-19 sehingga dengan sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja atau merumahkan pekerjanya dengan tanpa memberikan upah maupun hak atas pesangon. Dan lebih tragis yaitu pada saat pengusaha diputuskan untuk merumahkan pekerjanya atau diputuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, pengusaha tersebut tidak mengajak pekerjanya untuk melakukan perundingan terlebih dahulu melainkan secara sewenang-wenang memerintahkan pekerja untuk tidak masuk kerja (dirumahkan) dengan tanpa membayar upah. Sehingga terjadinya masalah ekonomi seperti ekonomi resensi ekonomi, masalah pemasaran sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerjanya yang merupakan alasan dasar dari pemutusan hubungan kerja.²¹ Perilaku tersebut telah mengakibatkan kehilangan penghasilan bagi pekerjanya.

Sebelumnya perlu dijelaskan bahwa istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai istilah “dirumahkan” dapat merujuk pada butir 2c Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Dalam Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja yang menggolongkan “merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan upaya terakhir yaitu Pemutusan Hubungan Kerja.

Mengacu pada Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Dalam Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja menekankan bahwa pekerja/buruh tidak hanya sebagai sumber daya perusahaan akan tetapi juga sebagai aset perusahaan dalam menjalankan kelangsungan usaha. Hubungan kerja yang dibangun antara pekerja dan pengusaha perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan martabat.

Pada pokoknya, hubungan kerja yang telah ada harus dijaga sesuai dengan ketentuan tanpa menghilangkan hak salah satu pihak. Komitmen yang besar antara dua pihak tersebut juga akan berdampak pada kelangsungan usaha. Akan tetapi, dalam hal perusahaan mengalami kondisi-kondisi tertentu yang sulit untuk diatasi dan membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja menjadi salah satu opsi terakhir setelah melakukan upaya-upaya sebagaimana dijelaskan dalam surat keputusan menteri tersebut.

Berdasarkan Permenakertrans RI Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit bahwa perundingan bipartite merupakan seni penyelesaian antara kedua belah pihak yang dapat dikembangkan sesuai kemampuan, kondisi dan perselisihan yang dihadapi. Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu

Indonesia), Jurnal Kependudukan Indonesia Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan Covid19, Juli 2020

²¹ Zuhartati, S. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1, No. (1), h. 82, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382>, diakses pada tanggal 20 Juli 2021

perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.²²

Untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pihak pengusaha agar :
 1. memenuhi hak-hak pekerja/buruh tepat pada waktunya; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja/buruh.
- b. Pihak pekerja/buruh agar :
 1. melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun dengan serikat pekerja/serikat buruh.

3.2 Faktor Penghambat Yang Dijumpai Perusahaan Sebagai Upaya Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Pandemi Covid-19

Selain itu, ada faktor lain yang menghambat pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja pada bidang perhotelan ialah menurunnya kunjungan wisatawan yang berakibat pada pendapatan perusahaan menurun secara drastis. Kemampuan perusahaan bidang perhotelan bertahan di masa Covid-19 tentu tidak mudah dan banyak tantangan khususnya pada regulasi pusat dan daerah yang cukup dinamis mengingat lonjakan kasus Covid-19 juga turut meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara diatas tersebut memiliki hambatan dalam upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dalam hal dana dan terputusnya kontrak kerjasama pihak hotel terhadap rekan kerjanya diluar negeri. Sedangkan perusahaan dituntut untuk mengusahakan sendiri untuk tetap menjalankan kewajiban dari perusahaan untuk pekerjaannya. Sehingga sulitnya mengatur uang operasional karena tidak adanya pemasukan sedangkan biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada pemasukan akibatnya tiap bulan anggaran tidak tercapai. Serta menurunnya tingkat pendapatan yang cenderung memerlukan waktu yang sangat lama untuk kembali pulih.

Pemerintah Indonesia sebagai upaya preventif pencegahan penyebaran Covid-19 di Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Akibat adanya PSBB, proses produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain sebagainya mendapatkan kerugian yang sangat signifikan. Pada sektor hotel kerugian mencapai Rp. 30 triliun, sektor restoran kerugian mencapai Rp. 40 triliun bahkan maskapai penerbangan rugi hingga 100 US\$ 812 juta atau setara dengan 11,7 triliun. Langkah Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jalan yang digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian yang signifikan.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya

²² Vicko Taniady, Novi Wahyui Riwayanti dkk, " PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Yustisiabel*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk Vol 4 Nomor 2 Oktober 2020

diterima (Pasal 156 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003).²³ Ketentuan Pasal 156 Ayat 1 ini merupakan ketentuan umum atas Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini berarti bahwa pada setiap Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain. Karena luasnya cakupan masalah perselisihan Pemutusan.

Hubungan Kerja ini, maka bentuk perlindungan yang paling banyak dalam peraturan ketenagakerjaan adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini wajar karena masalah Pemutusan Hubungan Kerja menyangkut kelangsungan hidup para pekerja selanjutnya. Karena itu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur secara rinci mengenai tahapan-tahapan yang harus ditempuh sebelum Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi. Tahapan-tahapan Pemutusan Hubungan Kerja dimaksud antara lain :

- a. Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Merumahkan Pekerja.
- c. Memberi Penjelasan Secara Transparan Kepada Pekerja.

4. Kesimpulan

Perusahaan hotel belum sepenuhnya menerapkan upaya dialog untuk mencari solusi terbaik dalam menjaga kelangsungan berusaha dan bekerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh setelah melalui berbagai upaya dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial akibat pandemi Covid-19 melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dan merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 pada BAB II Poin C mengenai Langkah-langkah pemutusan hubungan kerja, karena perusahaan hotel dalam memenuhi biaya untuk operasional hotel mencapai 50 persen dari total pendapatan sedangkan saat ini tingkat okupansi kurang dari 10 persen. Dampak dari penutupan tersebut membuat banyak pekerja harus diphk maupun dirumahkan dalam waktu yang tidak dapat ditentukan. Hambatan dalam mencegah Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dalam hal dana dan terputusnya kontrak kerjasama dari hotel dengan partner bisnisnya. Perusahaan dituntut untuk mengusahakan sendiri untuk tetap menjalankan kewajiban dari perusahaan untuk pekerjanya. Sehingga sulitnya mengatur uang operasional karena tidak adanya pemasukan sedangkan biaya yang dikeluarkan lebih besar daripada pemasukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet-1, PT Citra Aditya Aditya Bakti, Bandung
- Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: CV, Rajawali (1989).

²³ Fathammubina, Rohendra dan Rani priani, " Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja", *Jurnal Ilmu Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018

- Wijayanti, Astri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Zaeni, Asyhadie. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, (Selanjutnya disebut Zaeni Asyhadie I), 2008,

Jurnal

- Anwar, M. 2020. Dilema Pemutusan Hubungan Kerja dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. 'Adalah : *Buletin Hukum & Keadilan*, 4 (1), h. 173– 178.
- Fathammubina, Rohendra dan Rani priani, “ Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Para Pekerja”, *Jurnal Ilmu Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018
- Hidayani, Sri dkk, “Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh pengusaha” , *Mercatoria: Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol. 11 (2), Desember, 2018.
- Maulida Idriani, Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol 8, No. 1 (2016): 67 – 70
- Ngadi, Ruth Meilianna dkk, “ Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia (The Impact of Covid-19 on Worker Layoffs And Income In Indonesia), *Jurnal Kependudukan Indonesia Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia*, Edisi Khusus Demografi dan Covid19, Juli 2020
- Kunarti, S. 2009, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 9, No. (1), h. 67, <https://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/70>.
- Randi, Yusuf , “Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan”, *Yurispruden*, Volume 3 Nomor 2 Juni 2020
- Romlah, Siti, “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia”, *Adalah Buletin Hukum dan Keadilan*, Volume 4 Nomor 1 2020.
- Sugiarti, Yayuk dan Asri Wijayanti, Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena force majeure di masa Pandemi Covid-19, *Justitia Jurnal hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya*, Vol 4 No 2 Oktober 2020.
- Suhartoyo, *Jurnal Masalah-Masalah-Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Semarang:Fakultas Hukum Diponegoro, 2014,
- Utami,T.K. 2015, Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol.28, No, (1) h. 677, <https://www.sthb.ac.id/ejournal/index.php/jwy/article/view/63>.
- Vicko Taniady, Novi Wahyui Riwayanti dkk, “ PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, *Jurnal Yustisiabel*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk Vol 4 Nomor 2 Oktober 2020
- Zulhartati, S. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1, No. (1), h. 82, <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JPSH/article/view/382>.

Internet

- Denpost, 2022, Ternyata Semua Karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach di-PHK Jumlah Totalnya 381, <https://www.denpost.id/news/2022/07/27/658438/ternyata-semua-karyawan-hotel-grand-inna-bali-beach-di-phk->

[jumlah-totalnya 381.html#:~:text=Terhitung%20mulai%20Minggu%20\(31%2F7,dan%20pihak%20manajemen%20terus%20merugi.](#) di akses pada tanggal 06 November 2022

Kementrian Luar Negeri Indonesia, <<https://kemlu.go.id/canbera/id/read/indonesia/2186/etc-menu>>, diakses pada tanggal 29 Oktober 2022

Muhammad Idris, "BPS: Penduduk Indonesia Diprediksi Capai 3291 Juta Jiwa di 2045", <<https://money.kompas.com/read/2020/02/14/181000126/bps-penduduk-indonesia-diprediksi-capai-319-juta-jiwa-di-2045?page=all>>, diakses pada tanggal 30 Juni 2021

Vincent Fabian Thomas, "Angka Pengangguran 2020 Terburuk, Apa yang Bisa Dilakukan Jokowi?",<<https://tirto.id/angka-pengangguran-2020-terburuk-apa-yang-bisa-dilakukan-jokowi-fkQg>>, diakses 29 Oktober 2022

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Dease 2019 (COVID-19).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana.

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19;

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19;

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.