

# 6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

## Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia

Imas Novita Juaningsih

Peneliti pada Pusat Studi Konstitusi dan Legislasi Nasional (Poskolegnas)  
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta



[10.15408/adalah.v4i1.15764](https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764)

### Abstract:

*Indonesia became one of the countries infected with Covid-19. This certainly has an impact that can harm the country and society. Therefore, the government issued a policy of Large-Scale Social Restrictions (PSBB) with the aim of deciding the spread of Covid-19. One of the impacts felt by the community with the presence of Covid-19 is the Termination of Employment (FLE) carried out by several companies to workers on the grounds of force majeure or loss. This reasoning is controversial, bearing in mind that force majeure cannot be said to be a reason that can cause harm as in the Covid-19 outbreak, and is deemed to deviate from Article 164 Paragraph (3) of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor.*

**Keywords:** Layoffs, Force Majeure, Covid-19

### Abstrak:

*Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19. Hal ini tentu memberikan dampak yang dapat merugikan negara maupun masyarakat. Oleh karenanya, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan tujuan agar dapat memutus penyebaran Covid-19. Salah satu dampak yang dirasakan masyarakat dengan hadirnya Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para pekerja dengan alasan force majeure atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat force majeure tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat menyebabkan kerugian seperti pada wabah Covid-19 ini, dan dianggap menyimpang dari Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

**Kata Kunci:** PHK, Force Majeure, Covid-19

## Prolog

Dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian

hukum yang jelas.

Oleh karena itu, ketidakjelasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di masa pandemic Covid-19 menjadi titik fokus penulis untuk membahas dan menganalisa lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk ke dalam *force majeure* bencana alam atau tidak.



### PHK para pekerja dalam masa pandemi Covid-19

Ritme kehidupan manusia berkembang mengikuti tuntutan suatu zaman, dan manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang memiliki tenaga yang dapat menggerakkan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu (Wardani & Widhiandono, 2017).

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Ka-

rena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi (Mertokusumo, 2005).

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*" dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK (Ketenagakerjaan). Namun naasnya perus-

ayaan yang memutuskan hubungan bekerja berdalih dengan alasan "force majeure". Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutuskan hubungan kerja dimasa pandemi covid-19.

### **Analisa *force majeure* dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 di Indonesia**

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi.

Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutuskan hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk



memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid-19 ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure* dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure* (Suadi). Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semaunya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*. Dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Menurut ketentuan pasal tersebut, maka *force majeure* dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.

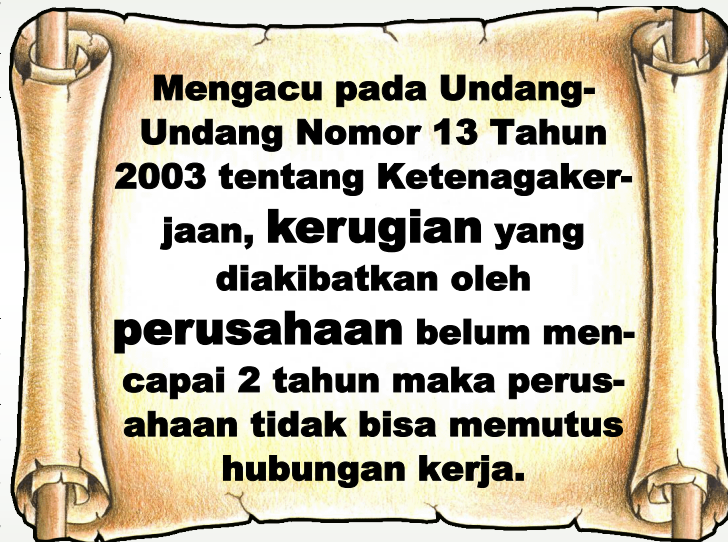
2. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.

Dalam hal wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan (Adisu & Jehani, 2007).

### Epilog

Berdasarkan uraian diatas, kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis,

karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure*. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan



para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.

## Referensi

- Adisu, E., & Jehani, L. (2007). *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Visi Media.
- Ketenagakerjaan, K. (n.d.). *Data Jumlah PHK Dimasa Pandemi Covid-19*.
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Suadi, H. A. (n.d.). *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*.
- Wardani, S., & Widhiandono, H. (2017). *Hubungan-Hubungan Hukum Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Kemitraan Antara Perusahaan Pengelola Rambut Dengan Plasma Industri Rambut Di Kabupaten Purbalingga*. *Jurnal Kosmik Hukum*, 17(1), 68.
- Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.

'Adalah; Buletin Hukum dan Keadilan merupakan berkala ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Studi Konstitusi dan Legislasi Nasional (POSKO-LEGNAS), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

**Penasehat:** Prof. Dr. H. Abdul Ghani Abdullah, SH., Prof. Dr. H. A Salman Maggalatung, SH., MH. **Tim Redaktur:** Indra Rahmatullah, Mara Sutan Rambe, Muhammad Ishar Helmi, Erwin Hikmatiar, Fathuddin, Nurrohimyunus. **Penyunting:** Latipah Nasution, Siti Nurhalimah, Siti Romlah. **Setting & Layout:** Imas Novita Juaningsih, Rezky Panji Perdana Martua Hasibuan, Azizah Ratu Buana.