

# 6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

## Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia

Siti Romlah

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



[10.15408/adalah.v4i1.16077](https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.16077)

### Abstract:

*The Covid 19 pandemic that has been going on for several months in Indonesia has certainly caused a crisis not only of a health crisis, but also an economic crisis. In such circumstances, Termination of Employment (PHK) which becomes a nightmare can also be done by reason of force majeure due to the Covid-19 pandemic, because it has been mentioned in Law Number 13 of 2003 concerning Labor, both have been agreed in the work agreement, company regulations, and collective work agreements, as well as those that have not been agreed upon. However, this is an ultimum remedium or a last resort for solving problems that occur due to the relative nature of force majeure*

**Keywords:** Covid-19, Labor, layoffs

### Abstrak:

*Pandemi Covid 19 yang telah berlangsung selama beberapa bulan di Indonesia tentunya telah menimbulkan krisis tidak hanya krisis kesehatan, namun juga krisis ekonomi. Dalam keadaan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menjadi mimpi buruk pun dapat dilakukan dengan adanya alasan force majeure akibat pandemi Covid-19, karena hal tersebut telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, maupun yang belum disepakati. Namun hal tersebut merupakan ultimum remedium atau jalan terakhir dari penyelesaian masalah yang terjadi dikarenakan sifat force majeure yang relatif.*

**Kata Kunci:** Covid-19, Buruh, PHK

## Prolog

Covid-19 atau yang biasa disebut dengan penyakit virus corona adalah suatu penyakit menular yang disebabkan oleh virus yang baru ditemukan belakangan yakni *coronavirus*. Untuk mengurangi penyebaran virus ini WHO menyarankan beberapa hal, salah satunya adalah dengan menggaungkan *physical distancing* dan karantina mandiri ([www.who.int](http://www.who.int)). Di Indonesia sendiri sejak dikeluarkannya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Diseases 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional. Banyak daerah-daerah yang sebelumnya ditetapkan sebagai daerah dengan status merah menerapkan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) seperti halnya di daerah DKI Jakarta yang mengeluarkan Pergub Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Penanganan Corona Virus Disease (COVID-19) di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar yang terjadi di daerah-daerah strategis ekonomi tentunya tidak hanya menimbulkan dampak kepada sektor sosial saja, namun juga merambah pada sektor perekonomian di Indonesia.

Keadaan tersebut tentunya memaksa para pengusaha untuk mencari upaya lain untuk mengurangi kerugian yang disebabkan karena dampak dari adanya penyebaran pandemi ini, salah satunya adalah melakukan pemutusan hubungan kerja. Bahkan, dalam keterangannya Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah di Jakarta, Rabu (08/04/2020) mengatakan, pada 7 April setidaknya terdapat 39.977 perusahaan yang terdampak atas pandemi Coronavirus ini dan setidaknya terdapat 137.489 buruh yang telah di PHK.

Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemi tentunya beragam, namun tidak dapat dipungkiri juga banyak pengusaha yang menfsirkan wabah Covid-19 yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai bencana alam menjadi alasan *force majeure*

untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi covid-19. Namun apakah sebenarnya wabah covid-19 dapat menjadi alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja? Hal inilah yang akan dibahas lebih lanjut.

### **Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

## **CORONA VIRUS**



Pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja baik PKWT maupun PKWTT pastinya merupakan berita buruk walaupun menurut Haryanto F. Rosyid PHK dalam keadaan normal dapat menimbulkan keadaan yang membahagiakan (Rosyid, 2003: 95), namun di masa krisis yang diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19 tentunya PHK secara otomatis menjadi berita yang sangat buruk. PHK itu sendiri menurut UU. No. 13

Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian kerja dalam Pasal 61 Ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 dapat berakhir dengan beberapa kondisi yaitu, pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja sebelumnya; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap terkait PHK; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang

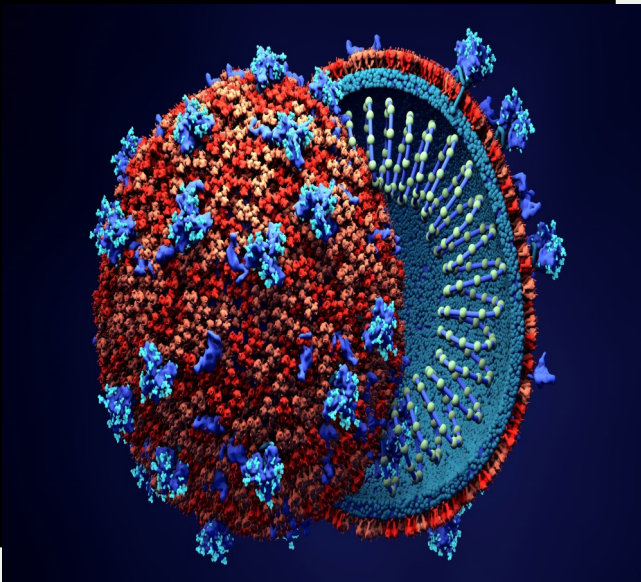
dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan pada pasal 61 Ayat (1) UU. No. 13 Tahun 2003 sebelumnya, PHK dapat dilakukan karena berbagai keadaan yang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, namun disebutkan dalam UU. 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Psl. 162);
2. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun (Psl. 164);
3. keadaan memaksa (force majeure) (Psl. 164);
4. pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang dapat dibuktikan (Psl. 156);
5. pekerja/buruh yang diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut karena melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Psl. 161);
6. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (Psl. 163);
7. Perusahaan pailit (Psl.165);
8. Pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun (Psl. 167);
9. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis (Psl. 168);

Alasan-alasan yang telah diungkapkan diatas, walaupun tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama namun dapat menjadi alasan yang disahkan karena diatur dengan jelas dalam undang-undang. Akan tetapi UU. No. 13 Tahun 2003 juga menentukan beberapa hal yang tidak dapat dijadikan alasan PHK oleh pemberi kerja/pelaku usaha, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 Ayat (1) UU. No. 13/2003 yang berbunyi

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:



1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Setelah melihat seluruh alasan yang mengabsahkan tindakan PHK, dapat ditemukan bahwa keadaan memaksa atau *force majeure* dapat dijadikan salah satu alasan pengusaha untuk melakukan PHK dan tidak ada satupun dari alasan yang dilarang dalam PHK yang melarang hal tersebut. Sehingga alasan PHK karena adanya keadaan yang memaksa atau *force majeure* diperbolehkan dengan segala pemenuhan hak dan kewajibannya, baik diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama maupun tidak.

### **Force Majeure Overview**

Force majeure atau keadaan memaksa merupakan suatu keadaan dimana seseorang tidak dapat melaksanakan prestasinya karena adanya hal yang diluar kemampuan dirinya seperti adanya bencana alam (*the act of God*) dan lainnya. Prof. Subekti berpendapat

bahwa setidaknya ada beberapa keadaan yang harus terpenuhi agar suatu keadaan dapat dikatakan memaksa, yakni keadaan memaksa tersebut berada diluar kekuasaan salah satu pihak yang harus memenuhi kewajibannya dan keadaan yang memaksa tersebut tidak dapat diketahui pada saat perjanjian dibuat (Subekti, 2011: 150).

Secara Umum Force Majeure diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata (tidak dapat melaksanakan prestasi karena suatu keadaan yang memaksa) serta Pasal 1444 dan 1445 KUH Perdata (hilang, rusak, atau musnah barang yang diperjanjikan karena suatu keadaan yang memaksa), namun tidak dapat dipungkiri bahwa aturan dalam KUH Perdata masih sangat luas sehingga sering dijadikan celah oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. International Chambers of Commerce mengkategorikan beberapa keadaan yang dapat dikualifikasi sebagai keadaan yang memaksa, yaitu:

1. *war (whether declared or not), hostilities, invasion, act of foreign enemies, extensive militar mobilisation;*
2. *civil war, riot, rebellion and revolution, military or usurped power, insurrection, act of terrorism, sabotage or piracy;*
3. *currency and trade restriction, embargo, sanction;*
4. *act of authority whether lawful or unlawful, compliance with any law or governmental order, expropriation, seizure of works, requisition, nationalisation;*
5. ***plague, epidemic, natural disaster or extreme natural event;***
6. *explosion, fire, destruction of equipment, prolonged break-down of transport, telecommunication, information system or energy;*
7. *general labour disturbance such as boycott, strike and lock-out, go-slow, occupation of factories and premises. (International Chambers of Commerce Force Majeure and Hardship Clauses March 2020, Act No. 3 Presumed Force Majeure Event).*

Force majeure itu sendiri terbagi kedalam dua kategori, yaitu

keadaan memaksa yang bersifat mutlak dan keadaan memaksa yang bersifat relatif. *Pertama*, keadaan memaksa yang bersifat mutlak adalah keadaan memaksa yang sama sekali mustahil untuk dapat melaksanakan prestasi dalam keadaan tersebut, seperti halnya barang yang diperjanjikan hilang karena bencana alam. Dalam keadaan memaksa yang bersifat mutlak tersebut tentu pihak yang tidak dapat melaksanakan prestasinya secara otomatis tidak dapat digugat karena tidak dapat memenuhi prestasinya tersebut hal ini sesuai dengan pasal 1444 KUH Perdata. *Kedua*, keadaan memaksa yang bersifat relatif adalah keadaan memaksa sekira seseorang masih dapat melaksanakan prestasinya namun dengan pengorbanan yang sangat besar, seperti halnya harga barang baku yang tiba-tiba meningkat secara drastis oleh pemerintah dan lainnya. Dalam keadaan memaksa yang relatif tersebut, status memaksa hanya dapat ditetapkan oleh hakim sehingga pihak yang dirugikan karena tidak dilaksanakan prestasi tersebut masih memungkinkan untuk mengajukan gugatan kepada pihak yang tidak melaksanakan prestasi tersebut.

### **Pandemi Covid-19 sebagai Bagian Dari Alasan Keadaan Force Majeure dalam PHK**

Force Majeure secara sah dapat dijadikan alasan oleh para pelaku usaha untuk melakukan PHK kepada pekerjanya. Hal ini sebagaimana disebut dalam Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun pertanyaannya adalah apakah wabah Covid-19 dapat dijadikan salah satu keadaan force majeure?

Melihat dari kualifikasi keadaan memaksa yang dikeluarkan oleh ICC, penyebaran virus Covid-19 dapat dijadikan salah satu alasan force majeure sebagaimana Act no. 3, e. Hal ini juga diperkuat lagi dengan adanya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia yang meletigimasi status Covid-19 sebagai bencana alam. Sedangkan terkait sifat memaksanya keadaan



pandemi Covid-19 adalah bersifat relatif karena prestasi masih dapat dilaksanakan dengan pengorbanan yang begitu besar.

Pandemi Covid tidak menghentikan pekerja untuk memenuhi kewajibannya, mereka masih dapat bekerja dengan alternatif bekerja dari rumah dan/atau bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri yang lengkap dan mengikuti protokol kesehatan yang anjurkan oleh pemerintah. Akan tetapi, ketika dalam keadaan demikian pelaku usaha sudah tidak mampu untuk mempekerjakan pekerjanya, maka PHK dapat menjadi jalan terakhir dalam penyelesaian permasalahan tersebut dengan tetap memberikan hak-haknya dan mendiskusikannya terlebih dahulu sesuai dengan mekanisme PHK pada umumnya.

## **Epilog**

Pandemi Covid 19 yang telah berlangsung selama beberapa bulan di Indonesia tentunya telah menimbulkan krisis tidak hanya krisis kesehatan namun juga krisis ekonomi. Dalam keadaan demikian PHK yang menjadi mimpi buruk pun dapat dilakukan dengan adanya alasan force majeure akibat pandemi Covid-19. Namun hal tersebut merupakan ultimum remedium atau jalan terakhir dari penyelesaian masalah yang terjadi dikarenakan sifat force majeure yang relatif.

## **Referensi**

Akses laman WHO pada 25 Mei 2020 Pukul 13.20 WIB dilink: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-1029/advice-for-public>

Anggraeni, RR Dewi. *"Wabah Pandemi Covid-19, Urgensi Pelaksanaan Sidang Secara Elektronik," ' Adalah, Volume 4, No. 1 (2020)*

Buana, Dana Riksa, *"Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga*

*Kesejahteraan Jiwa," Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, Volume 7, No. 3 (2020).*

International Chambers of Commerce Force Majeure and Hardship Clauses March 2020.

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata Indonesia

Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.

Rosyid, Haryanto F. *Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?*, Jurnal Buletin Psikologi, Vol. 11, No. 2, Desember 2003.

Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, 2011.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. *"The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," ' Adalah*, Volume 3, No. 1 (2019)

Yunus, N.R.; Rezki, Annissa. *"Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19," Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, Volume 7, No. 3 (2020).*

**'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.