

Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid 19

Krista Yitawati¹, Anik Triharyani², Yuni Purwati³

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun
Email : krista@unmer-madiun.ac.id

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun
Email : anik@unmer-madiun.ac.id

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Merdeka Madiun
Email : yunipurwati@unmer-madiun.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pelaku usaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam masa pandemi Covid 19 dan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid 19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, dimana metode ini dipergunakan untuk menemukan hukum konkret yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu permasalahan hukum tertentu, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan Pada prinsipnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sepihak dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Namun, bila PHK tidak dapat dihindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, harus dengan alasan-alasan tertentu. Bentuk perlindungan bagi tenaga kerja yang di PHK adalah memberikan kartu prakerja, insentif dan bantuan gaji/upah kepada pekerja maupun tenaga medis, bantuan kredit maupun restrukturisasi ke UMKM , pemberian THR.

Kata kunci : perlindungan, PHK, covid 19

abstract

The purpose of this research is to analyze business actors can take care of employment unilaterally during the Covid 19 pandemic period and the form of legal protection for workers affected by employment (PHK) due to Pandemic Covid 19. The method used in this study is a normative legal research method , where this method is used to find the appropriate concrete law to be applied to resolve a particular legal problem, the approach used is the Statute Approach and Conceptual Approach (Conceptual Approach). The results showed that in principle, the company may not carry out layoffs on unilateral workers in any situation, including in the health emergency situation. However, if the layoffs cannot be avoided in public health emergency situations due to the Covid-19 virus pandemic outbreak and still being done by the company, must be with

certain reasons. The form of protection for the workforce that is laid off is to provide a practice card, incentives and salary / wages assistance to workers and medical personnel, credit assistance with the restructuring to UMKM, giving THR.

Keywords: Protection, PHK, Covid 19

Pendahuluan

Pandemi Koronavirus 2019-2020 atau dikenal sebagai pandemi COVID-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 (bahasa Inggris: coronavirus disease 2019, disingkat COVID-19) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2.¹ Wabah COVID-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020.² Hingga 5 September 2021, dari 224 negara terkonfirmasi 218.946.836 orang yang positif dan 4.539.723 meninggal dunia, sedangkan di Indonesia sendiri terkonfirmasi positif 4.129.020 640 orang dan 135.861 meninggal dunia.³

Pandemi ini telah menyebabkan gangguan sosioekonomi global, penundaan atau pembatalan acara olahraga dan budaya, dan kekhawatiran luas tentang kekurangan persediaan barang yang mendorong pembelian panik.⁴ Misinformasi dan teori konspirasi tentang virus telah menyebar secara daring, dan telah terjadi insiden xenophobia dan rasisme terhadap orang Tiongkok dan orang-orang Asia Timur atau Asia Tenggara lainnya.⁵

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat, sebanyak 81 persen tenaga kerja global yang berjumlah sekitar 3,3 miliar, atau 2,67 miliar pekerja saat ini terkena dampak penutupan tempat kerja akibat pandemi virus corona (Covid-19). Sementara 1,25 miliar pekerja di antaranya terancam kena pemutusan hubungan kerja (PHK).⁶ Di Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat hingga awal Agustus 2021, lebih dari 500 ribu pekerja kehilangan pekerjaan karena diberhentikan, dari data Kemnaker diketahui, per tanggal 7 Agustus, pekerja yang di-PHK tercatat mencapai 538.305 orang.⁷

Adapun sektor-sektor yang paling berisiko terdampak pelemahan ekonomi akibat virus corona mencakup layanan akomodasi dan makanan, manufaktur, eceran (ritel), serta kegiatan bisnis dan administratif. Wabah

¹ Gorbalenya, Alexander E. (11 Februari 2020). "Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus – The species and its viruses, a statement of the Coronavirus Study Group". bioRxiv (dalam bahasa Inggris): 2020.02.07.937862. doi:10.1101/2020.02.07.937862

² ^ "WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020". www.who.int (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 2020-03-22.

³ Data Perkembangan Covid, <https://covid19.go.id/>, Diakses tanggal 6 September 2021.

⁴ Scipioni, Jade (18 March 2020). "Why there will soon be tons of toilet paper, and what food may be scarce, according to supply chain experts". *CNBC*. Diakses tanggal 19 March 2020.

⁵ Weston, Liz. "Stop panic-buying toilet paper: How to stock up smart, emergency or not". *MarketWatch*. Diakses tanggal 19 March 2020.

⁶ <https://jurnalsecurity.com/dampak-covid-19-ilo-125-miliar-pekerja-di-dunia-terancam-phk/>, diakses 10 Juni 2021.

⁷ <https://www.kompas.tv/article/201987/kemnaker-hingga-awal-agustus-2021-538-305-pekerja-di-phk?page=2>, diakses pada 6 September 2021.

virus corona merupakan krisis global terburuk sejak Perang Dunia II. Berdasarkan studi terbaru ILO, sebanyak 1,25 miliar pekerja yang berada di sektor paling terdampak tersebut berisiko terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pengurangan upah serta jam kerja.⁸ Di Indonesia pun, wabah pandemi virus COVID-19 “telah memaksa pemerintah” untuk mengeluarkan kebijakan khusus dengan menghimbau penghentian sementara aktivitas-aktivitas yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di ruang umum, hingga keagamaan di rumah ibadah. Gelombang PHK di Indonesia selama pandemi Covid-19 mengakibatkan jumlah pekerja yang dirumahkan dan di PHK, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan per tanggal 30 Agustus 2020, 2.175.928 pekerja terdampak pandemi Covid-19. 1.155.630 pekerja di rumahkan, 633.421 pekerja informal yang mengalami kebangkrutan dan hingga 7 Agustus 2021, pekerja yang di-PHK tercatat mencapai 538.305 orang.⁹

Pandemi COVID 19 ini mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Situasi pandemi Covid-19 saat ini harus dipahami pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang sama-sama terdampak, Sebab tidak ada pihak yang menginginkan terjadinya situasi seperti ini. Mewabahnya Covid-19 membuat seluruh aktivitas kegiatan masyarakat terbatas, termasuk kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya operasional tentu berdampak terhadap pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, perusahaan kesulitan memenuhi kewajibannya melaksanakan hak-hak normatif pekerja/buruhnya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Bagi Buruh dampak COVID-19 lebih luas lagi tidak hanya mengenai ancaman kehilangan lapangan kerja akan tetapi menyangkut hajat hidup pekerja dan keluarganya.

Pada prinsipnya PHK merupakan upaya terakhir dalam hubungan ketenagakerjaan (wajib dirundingkan oleh para pihak).¹⁰ Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja, dan Pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Ketika PHK tidak dapat dihindari maka wabah COVID-19 jangan dijadikan alasan perusahaan memPHK pekerja tanpa dibuktikan terlebih dahulu kerugian yang dialami perusahaan akibat dampak COVID-19. Hak-hak pekerja harus diutamakan sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peran Pemerintah sangatlah penting dalam kondisi COVID-19 ini, Pemerintah harus dapat mengeluarkan regulasi yang jelas yang dapat mengayomi Pengusaha dan Pekerja. Penyebaran Virus Corona juga akan menimbulkan peningkatan kemiskinan dan pengangguran yang cukup besar. Pada tahun 2020, Pemerintah Bersama-sama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu bab yang paling banyak menimbulkan kontroversi dalam Undang-Undang (UU) Cipta Kerja yang baru disahkan adalah Bab Ketenagakerjaan. Perubahan terhadap beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun

⁸ Ibid.

⁹ Biro Humas Kemnaker , diakses pada 13 Agustus 2021

¹⁰ Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2003 tentang Ketenagakerjaan banyak menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang penulis jelaskan diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelaku usaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam masa pandemi Covid 19?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid 19?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normative, dimana metode ini dipergunakan untuk menemukan hukum konkret yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu permasalahan hukum tertentu.¹¹ Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹² Undang-undang dan regulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setelah metode pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan yang digunakan selanjutnya adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.¹³

Untuk memecahkan suatu rumusan masalah, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai kekuasaan. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim. Sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini, antara lain Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahan-bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain buku-buku literatur, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum. Dalam penelitian ini, semua bahan hukum, baik sumber bahan hukum primer maupun sumber bahan hukum sekunder, dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu

¹¹ Rony Hanintyo Soemitro, 1982, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 10

¹² Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 93.

¹³ *Ibid.*, hal. 95.

metode yang menganalisis ketentuan-ketentuan hukum sebagai suatu hal yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Pembahasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Masa Pandemi Covid 19

Saat ini sejumlah daerah di Indonesia tengah menjalani pembatasan mobilitas atau yang dinamakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di wilayah Jawa dan Bali. Sejak awal pandemi hingga sekarang, kebijakan pembatasan mobilitas masyarakat dimulai dengan istilah PSBB pada April 2020 hingga PPKM hingga saat ini. Pembatasan mobilitas dan kegiatan masyarakat akibat pandemi Covid-19 di Indonesia diperkirakan akan berdampak terhadap kenaikan tingkat pengangguran. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Agustus 2021 diperkirakan akan naik ke kisaran 7,15 persen-7,35 persen dimana akan lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran pada Agustus 2020 yaitu sebesar 7,07 persen, dan Februari 2021 yang mencapai 6,26 persen.¹⁴ Lalu apakah pelaku usaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam masa pandemi Covid 19?

Pada tahun 2020, Pemerintah Bersama-sama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu bab yang paling banyak menimbulkan kontroversi dalam Undang-Undang (UU) Cipta Kerja yang baru disahkan adalah Bab Ketenagakerjaan. Salah satu pasal yang terkait dengan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK yaitu Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (prestrasi dan kontra-prestasi) antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹⁵

Pada prinsipnya PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void*). Bila segala upaya telah dilakukan (secara bipartit), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau tidak ada Serikat Pekerja di perusahaan tersebut.). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan Persetujuan Bersama (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI. Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam UUK, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan (dituangkan dalam PB).

Dalam Pasal 151, ayat 2, UU Ketenagakerjaan menyatakan

“Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila

¹⁴ Dany Saputra, Tingkat Pengangguran Agustus 2021 Diperkirakan Naik hingga 7,35 Persen”, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210728/9/1422964/tingkat-pengangguran-agustus-2021-diperkirakan-naik-hingga-735-persen>, diakses pada 6 November 2021.

¹⁵ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Ketentuan Pasal 151, ayat 2, Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut kemudian diubah lewat Undang-Undang Cipta Kerja menjadi:

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

Perubahan Pasal 151 ini memunculkan narasi bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memungkinkan adanya PHK sepihak.¹⁶ Selanjutnya pada ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan :

“Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”

selanjutnya dalam ayat 4, menyatakan :

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya bisa dilakukan setelah ada penetapan PPHI. Dalam Undang-Undang Ciptaker, perlindungan ini berubah karena Pasal 151 ayat (2) membuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja..

Ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan PHK, salah satunya alasan efisiensi. Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Buruh berhak mendapat pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Lalu, Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tapi perusahaan melakukan efisiensi. Buruh berhak atas pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Undang-Undang Cipta Kerja membagi PHK alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni karena merugi dan mencegah

¹⁶ Agung Prasetyo Wibowoa, Amad Sudirob, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19, *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Volume 7 Nomor 1 April 2021 Hal 135-153

terjadinya kerugian. Besaran kompensasi pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur Undang-Undang Cipta Kerja.

Tapi ketentuan PHK dengan alasan efisiensi itu telah diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan PP No.35 Tahun 2021. Juanda menyebut PHK dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 43 PP No.35 Tahun 2021 dibagi menjadi 2 jenis. Pertama, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Kedua, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami PHK karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4). Besaran kompensasi PHK dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur Undang-Undang Cipta Kerja. Selain jumlah perkaliannya berkurang dalam menghitung uang pesangon, Undang-Undang Cipta Kerja juga memangkas pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 persen yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bagi buruh yang keberatan dengan PHK karena alasan efisiensi, upaya yang bisa ditempuh dengan melakukan perundingan bipartit. Jika tidak selesai di tingkat bipartit dapat mengajukan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Mediator akan menerbitkan anjuran agar dilaksanakan para pihak. Bila ada yang tidak sepakat, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dan jika putusan PHI belum memuaskan, salah satu pihak dapat mengajukan upaya kasasi ke MA. Dalam perubahan Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur pidana bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi pesangon yakni penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun. Syaratnya, harus ada putusan terkait PHK yang sudah berkekuatan hukum tetap. Putusan ini menjadi landasan menjerat hukuman pidana jika pengusaha tidak membayar kompensasi pesangon.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid 19

Untuk mengatasi dampak adanya banyaknya tingkat PHK di Indonesia, pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi Covid 19 diantaranya yaitu :

a. Kartu Prakerja

Pelaksanaan Kartu Prakerja 2020 merupakan implementasi Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Re-focusing Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa untuk Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (Covid-19). Kartu Prakerja dikeluarkan pemerintah bagi yang berstatus pengangguran dan korban PHK, program ini juga terbuka untuk karyawan dan wirausahawan. Para peserta yang terdaftar akan menerima bantuan uang

untuk biaya pelatihan dan insentif. Syarat Kartu Prakerja adalah Warga Negara Indonesia (WNI), usia minimal 18 tahun, dan sedang tidak mengikuti pendidikan formal. Tujuan pelatihan, yakni memberikan keterampilan yang bisa digunakan untuk kebutuhan industri maupun berwirausaha. Beberapa alternatif pelatihan antara lain cara berjualan secara online, menjadi fotografer, menguasai aplikasi komputer, kursus bahasa, keterampilan perawatan kecantikan, menjadi pelatih kebugaran, cara mendapatkan penghasilan dari media sosial, dan lain-lain

b. Insentif untuk korban PHK

Melalui BP Jamsostek, pemerintah akan memberikan insentif bagi pekerja korban PHK. Rencananya, setiap pekerja korban PHK akan diberikan insentif sebesar Rp 1 juta hingga Rp 5 juta untuk 3 bulan. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati memastikan korban PHK akibat dampak corona bakal mendapatkan bantuan berupa santunan sekaligus pelatihan.

c. Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh

Pemerintah memberikan berupa subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh, terutama bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di wilayah pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat. Diutamakan yang bekerja pada sektor usaha industri barang konsumsi, transportasi, aneka industri, properti dan real estate, perdagangan dan jasa kecuali jasa pendidikan dan kesehatan, sesuai dengan klasifikasi data sektoral di BPJS Ketenagakerjaan.

d. Terbitkan surat utang

Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati memaparkan salah satu upaya yang akan dilakukan pemerintah adalah penerbitan surat utang khusus untuk memberikan pembiayaan kepada pelaku usaha UMKM. Sebab, industri ini menjadi salah satu sektor yang paling terdampak pandemik virus corona. Selain melalui KUR juga dengan cara pemerintah akan menerbitkan bonds yang akan diberikan atau mampu di-channelkan bagi nasabah UMKM existing, atau KPR, atau kredit motor yang sedang mengalami kesulitan.

e. Insentif untuk pekerja medis

Pemerintah memberikan asuransi sekaligus insentif kepada tenaga medis yang menangani pasien virus corona (Covid-19). Hal tersebut sesuai dengan permintaan Presiden Joko Widodo lantaran tenaga medis telah menjadi garda terdepan penanganan virus korona.

f. Kepastian THR

Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Ida Fauziah mengatakan, aturan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan. Di beleid tersebut mengatur bahwa perusahaan wajib membayarkan THR pekerja atau buruh selambatnya 7 hari sebelum perayaan hari keagamaan.

g. *Work From Home*

Work From Home adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Jika ada pekerja/buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus Covid-19, pekerja/buruh yang dirumahkan tetap

berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja.¹⁷

- h. Perlindungan bagi pekerja/buruh dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Dalam SE Menaker ini, disebutkan para Gubernur diminta melaksanakan pelindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Pandemi COVID-19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran, dan penanganan kasus terkait Covid -19 di lingkungan kerja.¹⁸

PENUTUP

Pada prinsipnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sepihak dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan: (1) “Force Majeure/Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat”, maupun dengan alasan (2) “efisiensi”, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan. Hal tersebut juga merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak Covid 19, disamping perlindungan yang lainnya berupa kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan Pemerintah diantara dengan memberikan kartu prakerja, insentif dan bantuan gaji/upah kepada pekerja maupun tenaga medis, bantuan kredit maupun restrukturisasi ke UMKM , pemberian THR, dan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agung Prasetyo Wibowoa, Amad Sudirob, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19, *Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Volume 7 Nomor 1 April 2021

¹⁷ Kesia Tamalasar Matantu, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Vol. IX/No. 2/Mar/EK/2021

¹⁸ Ngadi, Ruth Meilianna*, Yanti Astrelina Purba, Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia, *Jurnal Kependudukan Indonesia | Edisi Khusus Demografi dan COVID-19*, Juli 2020 | 43-48

- Kesia Tamalasar Matantu, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Vol. IX/No. 2/Mar/EK/2021
- Ngadi, Ruth Meilianna, Yanti Astrelina Purba, Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Phk Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia, *Jurnal Kependudukan Indonesia* | Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, Juli 2020
- Peter Mahmud Marzuki, 2007, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Rony Hanintyo Soemitro, 1982, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Jurnal Online:

- Gorbalenya, Alexander E. (11 Februari 2020). "Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus - The species and its viruses, a statement of the Coronavirus Study Group". *bioRxiv* (dalam bahasa Inggris): 2020.02.07.937862. doi:10.1101/2020.02.07.937862.
- "WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020". www.who.int (dalam bahasa Inggris). Diakses tanggal 2020-03-22.
- "Coronavirus COVID-19 Global Cases". Johns Hopkins University. Diakses tanggal 20 March 2020.
- Scipioni, Jade (18 March 2020). "Why there will soon be tons of toilet paper, and what food may be scarce, according to supply chain experts". *CNBC*. Diakses tanggal 19 March 2020.
- Weston, Liz. "Stop panic-buying toilet paper: How to stock up smart, emergency or not". *MarketWatch*. Diakses tanggal 19 March 2020.

Internet :

- Biro Humas Kemnaker , diakses pada 13 Agustus 2021
- Data Perkembangan Covid, <https://covid19.go.id/>, Diakses tanggal 6 September 2021.
- Dany Saputra, Tingkat Pengangguran Agustus 2021 Diperkirakan Naik hingga 7,35 Persen", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210728/9/1422964/tingkat-pengangguran-agustus-2021-diperkirakan-naik-hingga-735-persen>, diakses pada 6 November 2021.
- <https://www.kompas.tv/article/201987/kemnaker-hingga-awal-agustus-2021-538-305-pekerja-di-phk?page=2>, diakses pada 6 September 2021.

Peraturan :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

