

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PUTUSKAN
HUBUNGAN KERJA AKIBAT CORONA VIRUS DISEASE 2019
(COVID-19) BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh
Andronikus Bidaya
Universitas Darma Agung, Medan
E-mail :
andronikus@gmail.com

ABSTRACT

Terminations are increasingly being carried out by companies against workers on the grounds of losses due to the impact of covid-19 by not providing severance pay that is not in accordance with the Manpower Act . The study aims to find out how the legal protection of the rights of workers who are laid off in the midst of the COVID-19 pandemic and what efforts the government is making to prevent/help workers who have been laid off. This type of research uses normative/doctrinal juridical research , using secondary data . Data collection using the literature study method , all research data that has been collected, is analyzed using descriptive analysis methods . The results of the study show: 1. Legal protection for laid-off workers is stated in chapter XII article 164 paragraph 1 " Employers can terminate employment of workers / laborers because the company closes due to the company experiencing losses continuously for 2 (two) years 2. The steps taken by workers to obtain their rights are contained in Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes chapter II settlement through bipartite, settlement through mediation, settlement through conciliation, settlement through arbitration and chapter IV settlement of disputes through industrial relations courts . 3. Efforts made by the government are by providing direct cash assistance (BLT) and issuing policies to prevent/reduce the occurrence of termination of employment.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, COVID-19

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja yang semakin marak dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dengan alasan kerugian akibat dampak dari covid-19 dengan tidak memberikan pesangon yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian bertujuan mengetahui bagaimana perlindungan hukum atas Hak pekerja yang di PHK di tengah pandemi COVID-19 dan upaya apa yang dilakukan pemerintah untuk mencegah/membantu pekerja yang telah di PHK. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif/doctrinal, menggunakan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan metode studi kepustakaan, semua data penelitian yang sudah terkumpul, dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukan: 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK tercantum pada bab XII pasal 164 ayat 1 “ Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun 2. Langkah-langkah yang di ambil pekerja untuk mendapatkan haknya tercantum dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bab II penyelesaian melalui bipartit, penyelesaian melalui mediasi,

penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase dan bab IV penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. 3. Upaya yang dilakukan pemerintah yaitu dengan memberikan bantuan langsung tunai (BLT) dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan untuk mencegah/mengurangi terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, COVID-19

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya manusia. artinya, Indonesia juga merupakan negara yang memiliki jumlah tenaga kerja yang tinggi. jumlah pekerja sesuai dengan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat total pekerja Indonesia usia 15 tahun ke atas per Agustus 2019 sebanyak 126,51 juta orang. Persebaran terbanyak terdapat pada pekerja informal, yaitu mencapai 70,49 juta orang. Angka ini lebih tinggi dari pekerja formal yang hanya 56,02 juta. Pada 31 Desember 2019 organisasi kesehatan dunia (WHO) mengumumkan tentang COVID-19, kemudian mengumumkan sebagai pandemi pada tanggal 11 maret 2020, banyak negara di dunia yang terkena dampak dari pandemi COVID-19 termasuk Indonesia. dampaknya terjadi pada semua sektor, baik ancaman kesehatan masyarakat, stabilitas Negara dan sektor industri. Di sektor industri banyak terjadi pada perusahaan, perusahaan mesti melakukan berbagai langkah efisiensi termasuk strategi PHK atau merumahkan buruhnya. Berdasarkan data Kemnaker pada tanggal 1 april 2020 ada sekitar 56 perusahaan dan sebanyak 2.311 pekerja/buruh di PHK sementara, ada sebanyak 153 perusahaan dan sebanyak 9.183 pekerja buruh di rumahkan.

Seperti kasus salah seorang pekerja di PT. (RODHE SHOES) Perusahaan yang bergerak yang bergerak di bidang penjualan sepatu yang memutuskan hubungan kerja, Memberikan pesangon namun tidak sesuai dengan semestinya dimana

dengan alasan kerugian akibat pandemi covid -19 hanya memberikan pesangon sebesar empat bulan gaji Rp.14.000.000.-dimana upah pekerja tersebut sebesar Rp.3.500.000/Bulan. Sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yang seharusnya menerima kurang lebih Rp. 28.000.000.Menurut UU No 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 2,3 dan 4 yaitu Berbunyi :

Perhitungan uang pesangon sebagai mana di maksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi

kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah;

i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 9 bulan upah;

Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di tetapkan sebagai berikut :

a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

g. Masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

h. Masa kerja 24 (duapuluh empat) tahun, tetapi kurang dari dari 27 (duapuluh tujuh) tahun, 10 bulan upah;

Perhitungan uang pesangon sebagai Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana mana dimaksud pada ayat (1) meliputi;

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan di

b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

d. Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;

e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

f. Masa kerja 18 (delapan tetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PUTUSKAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah sebuah perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Di dalam perjanjian kerja

memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

1. Pekerja/buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kedudukan buruh dan pengusaha dalam hukum adalah sama hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dipersyaratkan secara tertulis dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

mempekerjakan pekerja/buruh dengan member upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Syarat perjanjian kerja

- a) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
- b) Kesepakatan kedua belah pihak;
- c) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- d) Adanya pekerjaan yang di perjanjikan; dan
- e) Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang di buat oleh para pihak yang bertentangan dengan huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan c dan d batal demi hukum. (KUHPerduta pasal 1320)

Bentuk perjanjian kerja

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

2. Pengusaha ialah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar Indonesia.

3. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang

- 2) Perjanjian untuk waktu kerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat didasarkan atas: Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pengupahan

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum :

- a) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan;
- b) Bagi pengusaha yang melakukan pemotongan upah karyawan hanya bisa dilakukan dengan kondisi-kondisi tertentu.

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, di kenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PHK

tanpa penetapan pengadilan batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah-ibadah yang diperintahkan agamanya; kesepakatan mengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- j. 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.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) sampai (j) batal demi hukum dan pengusaha wajib

- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh memiliki pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas

mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja Meninggal Dunia.
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas

- perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali di tentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja-buruh.
 4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) UUK, Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada sementara waktu

C. Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan *Force Majeur*

Dunia sedang mengalami masalah yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebar luas keseluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai Negara dalam menanggulangi Covid-19 membuat pemerintah 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 Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan tujuan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat perusahaan mengambil beberapa langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan yaitu dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan

pihak lainya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Alasan PHK oleh pengusaha:

- a. Mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*Force Majeur*) kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah di audit oleh akuntan public.

Melakukan Efisiensi, Putusan Mahkamah Konstitusi No : 19/PUU-IX/2011 yang telah menyatakan : “ pengusaha hanya dapat mem-PHK pekerja/buruh dengan alasan efisiensi yang mana harus dimaknai dengan perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk

dengan pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang intinya menyatakan bahwa perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus atau perusahaan pailit.

Pada umumnya, Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19 ini dengan alasan *Force Majeur*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada pekerja yaitu : perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak. Perlu diperhatikan , bahwa alasan *force majeure* yang di pakai oleh perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja tidak melepaskan perusahaan untuk memberikan ganti rugi kepada pekerja.

Dasar penetapan Covid-19 sebagai *Force*

Majeur „Kepres No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.

3. METODE PENELITIAN

Untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan dan dibatasi sebagaimana yang diatas, maka dalam metode penyusunan dan penyelesaian penelitian menggunakan metode dan teknik penelitian sebagaimana dibawah ini Jenis penelitian adalah yuridis normatif,yaitu dengan melakukan penelitian terhadap sumber-sumber tertulis meliputi penelitian terhadap sumber-sumber hukum, peraturan perundang-undangan, dan buku tentang Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library Research*) Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, Bahan Hukum Primer : Undang-undang. Bahan penutupan perusahaan.

- b. Bidang usaha yang relative stabil yaitu bidang farmasi dan bidang penyediaan alat kesehatan dan bidang jasa keamanan.

Kondisi pekerja/buruh:

- a. Work from home
- b. Dirumahkan upah dibayar penuh atau sebagian
- c. PHK

Menerbitkan Surat Edaran menaker No.M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID19. Salah satunya isinya memberikan pedoman bila perusahaan melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat COVID-19 yang menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruh tidak masuk kerja.

2. Upaya Perusahaan

PHK merupakan upaya terakhir dari penyelesaian masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

hukum sekunder: yaitu semua dokumen yang merupakan informasi, atau kajian yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti seminar-seminar, jurnal-jurnal hukum, majalah-majalah, koran-koran, karya tulis ilmiah, dan beberapa sumber dari internet. Bahan hukum tersier : yaitu Lampiran-lampiran dokumen berhubungan dengan penelitian dan lain-lain yang mendukung sumber data bahan hukum primer dan bahan hukum skunder. Analisis data menggunakan metode deduktif dan induktif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya Pemerintah (Kementrian Ketenagakerjaan)

Dialog dengan dan serikat pekerja/serikat buruh :

Kondisi perusahaan:

- a. Beberapa sektor mulai mengalami penurunan produktivitas, bahkan ada yang telah melakukan

PHK merupakan upaya terakhir dari penyelesaian masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Beberapa langkah alternatif untuk menghindari PHK akibat covid-19, yaitu :

- a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (Misalnya tingkat manager dan direktur)
- b) Mengurangi shift kerja;
- c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d) Mengurangi jam kerja;
- e) Mengurangi hari kerja;
- f) Meliburkan dan merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masakontraknya;
- h) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Langkah-langkah alternatif tersebut harus

dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

3. Peran Pemerintah

Menjaga keseimbangan dan keberlangsungan usaha dan melindungi hak-hak pekerja/buruh untuk menciptakan hubungan industrial berjalan harmonis dan berkeadilan guna menjaga stailitas usaha dan peningkatan produktifitas pelaksana peran ini: mediator, konsiliator dan arbiter hubungan industrial.

1. Pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar).

- a. Dampak langsung kepada sektor-sektor yang bukan bergerak dalam penyediaan kebutuhan dasar publik dan sektor informal, seperti pekerja ojek online (Ojol).
 - b. Penurunan kinerja perusahaan dan permintaan pekerjaan, serta menurunnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan tunjangan hari raya).
 - e. Penurunan melemahnya dunia usaha hampir disemua sektor dapat mengarah pada terjadinya PHK secara missal.
 - f. Potensi penambahan angka pencari kerja baru tidak terserap dalam lapangan pekerjaan di daerah PSBB.
2. Upaya Kemenaker mengatasi dampak Pandemi Covid 19.
- a) Langkah mitigasi covid-19 di sektor ketenagakerjaan sesuai arahan presiden :
 - b) Stimulasi ekonomi bagi pelaku usaha “ untuk mencegah meluasnya PHK, dan berbagai paket stimulus ekonomi diberikan kepada perusahaan yang

pasar bahkan cenderung mendekati dormant atau mati karena adanya pembatasan pergerakan orang dan barang sepanjang PSBB diberlakukan.

c. Keterbatasan kemampuan untuk bertahan di sektor industri padat karya karena tersendatnya mata rantai distribusi bahan baku dan hasil produk industri padat karya akibat kebijakan PSBB.

d. Efek domino terhadap ketenagakerjaan akibat penurunan kinerja perusahaan dimana mengancam kelangsungan usaha dan kelangsungan kerja pekerja/buruh. (adanya kebijakan perusahaan untuk merumahkan sementara pekerja/buruh, penghentian

berkomitmen tidak melakukan PHK

- c) Program meringankan 56 juta pekerja sektor formal “ diantaranya insentif pajak, relaksasi pembayaran iuran BPJS ketenagakerjaan, pembayaran pinjaman/kredit”
- d) Jaring pengaman sosial pekerja sektor informal “ dari 70,5 juta pekerja sektor informal yang termasuk kategori miskin dan rentan harus mendapatkan BANSOS dari pemerintah”.³¹
- e) Prioritas kartu prakerja bagi pekerja korban PHk “ pendaftar kartu prakerja sudah 8,4 juta (orang) sedangkan jatahnya hanya 5,6 juta (orang) sehingga prioritas utama adalah korban PHK”.

Program Kartu Prakerja.

Program kartu prakerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang di tujuan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja,

dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi kerja. program ini didesaian sebagai sebuah produk dan dikemas sedemikian rupa agar memberikan nilai kepada pengguna sekaligus memberikan nilai bagi sektor swasta.

Komite cipta kerja dibentuk melalui peraturan presiden No.36 Tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu prakerja sebagaimana telah diubah dengan peraturan presiden No. 76 Tahun 2020. Komite bertugas merumuskan dan menyusun kebijakan program kartu prakerja sertamelakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan kartu prakerja.

5. SIMPULAN

Simpulan

- 1) Pelaksanaan perlindungan hukum Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan tidak berarti melepaskan perusahaan untuk memberikan ganti rugi terhadap pekerja sesuai dengan melalui eksekusi putusan pengadilan negeri.
- 3) upaya yang dilakukan oleh pemerintah dengan melakukan penyuluhan untuk Pemutusan hubungan kerja agar dapat di hindari maupun penyelesaian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja mengetahui apa-apa saja haknya dan pengusaha mengetahui apa saja kewajibanya.

Saran

1. Sebaiknya pengusaha menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dan apabila tidak dapat dihindari harus dilakukan melalui perundingan bipartit, dan apabila gagal supaya dilalui jalur tripartit (Dinas Tenaga Kerja).
2. Supaya setiap perselisihan yang terjadi di perusahaan

UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 164 meskipun dengan alasan kerugian akibat dampak dari Covid-19.

- 2) Langkah-langkah yang diambil untuk mendapatkan hak, akibat dari pemutusan hubungan kerja bisa di tempuh melalui bipartit, antara pengusaha dengan pekerja baik melalui bipartit secara tatap muka, tripartit secara tatap muka maupun melalui dalam jaringan (daring) dan apabila gagal dapat meminta bantuan dinas tenaga kerja setempat untuk di mediasi dan apabila mediasi gagal dapat dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri. Putusan pengadilan negeri, jika salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak setuju dapat kasasi ke Mahkamah Agung (MA) selanjutnya putusan Mahkamah Agung di laksanakan

baik itu pemutusan hubungan kerja maupun kasus-kasus lainnya diutamakan penyelesaiannya melalui bipartit.

3. Seharusnya dinas tenaga kerja setempat supaya lebih tanggap terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja disetiap perusahaan seperti mengadakan penyuluhan dan pembinaan serta pengawasan terhadap pekerjanya.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Sutendi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, Tahun 2001

Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.

Ketentuan Umum No.3, *Undang-undang Republik Indonesia*

- No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif*
- Husni, *lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada 2000
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- _____, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Djumaldi, F.X. *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2005
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Buruh. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2020 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Kebijakan Keuangan Negara Dan Stabilitas System Keuangan Untuk Penangan Pandemic Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Dan/Atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas System Keuangan Menjadi Undang-Undang.
- Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Purwdarmito, WJS, *kamus umum bahasa Indonesia*, (jakrta Balai pusaka, 1959. Soekanto, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, (Bandung Alumni, 1986
- Bachtiar, Elfindri Nasri, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Padang: Universitas Andalas, 2004
- Asikin (et.al), *Zainal Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993

Peraturan

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat

alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Peraturan Pemerintah No.21 tahun 2000 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)

Keputusan Mentri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, “penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetpan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dang anti kerugian di perusahaan”

B. Jurnal

Vina, grace.2016. Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. Yogyakarta. Diakses melalui web e-

journal.uajy.ac.id pada
tanggal 18 april 2020.

Fatiatulo Lazira *Hak-hak
konstitusional pekerja
dimasa pandemic covid-19,*
diakses melalui web E-
Jurnal 15 juli 2020 pukul
14.00

Internet

Latar belakang virus
corona, perkembangan
hingga isu terkini
 detikNews diakses pada
tanggal 1 april 2020 pukul
13.15 wib

<https://m.kumparan.com/kumparanbisnis/imbis-corona/> diakses
pada tanggal 2 april 2020
pukul 16.00 wib

<http://kbbi.web.id/buruh>, diakses tgl
18 april 2020 Pukul 13.47 wib

<http://www.sumberpengertian.co/pengertian-tenaga-kerja> pada tanggal 18
april 2020

Pukul 14.16 Wib

Webinar, *Perekonomian Indonesia
dan Hak Konstitusi Pekerja
Dimasa Pandemi Covid-19,*
Sabtu. 04 juli 2020 pukul
11.00 Wib

[Http://: PHK dengan alasan force
majeur](http://Kemnaker.go.id), Diakses senin, 15 juli 2020
pukul 13.00 [Http://:Kemnaker.go.id](http://Kemnaker.go.id),
*Dampak Covid-19 bagi Sektor
Usaha*, diakses 16 juli 2020

Pukul 09.00 Wib

www.Prakerja.go.id