

## **PEMBERIAN PESANGON AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)**

**Andiny Rahimah Kaffah<sup>1</sup>, Atik Winanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta;

<sup>2</sup> Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

<sup>1</sup> andinyrahimahk@upnvj.ac.id; <sup>2</sup> atikwinanti@upnvj.ac.id

### ***Abstract***

*Talking about termination of employment (PHK), it cannot be separated from talking about severance pay. In fact, severance pay is very crucial and often creates conflicts when layoffs occur. Therefore, this study presents two main problems. First, what are the legal consequences for companies that do layoffs without giving severance pay during the Covid-19 pandemic. Second, why do companies layoffs during the Covid-19 pandemic. This research is a juridical normative and uses a statute approach (statutory regulations) and a case approach (case approach). This study shows the results that the legal consequences for companies that do layoffs without giving severance pay to their workers during the Covid-19 pandemic are that there is a layoff dispute, so that the company can be sued by workers to the industrial relations court to fulfill the obligations that should be carried out by employers regarding compensation in severance pay. However, before the dismissal dispute is brought to the industrial relations court, the parties can go through several stages by referring to the Law on Industrial Relations Dispute Resolution (PPHI) through the settlement mechanism stages. Furthermore, related to why companies laid off during the Covid-19 pandemic, namely because they were pressured by circumstances so they needed a way to reduce losses from this situation, one of which was by laying off workers which were generally carried out for reasons of force majeure or for efficiency.*

***Keywords: the Covid-19 Pandemic; Termination of Employment; Severance Pay***

### **Abstrak**

Bicara mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tidak bisa lepas dari pembicaraan mengenai pesangon. Faktanya, pesangon merupakan hal yang sangat krusial dan tak jarang menimbulkan konflik saat terjadi adanya PHK. Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan dua pokok permasalahan. Pertama, bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa pemberian pesangon dimasa pandemi Covid-19. Kedua, mengapa perusahaan melakukan PHK pada keadaan pandemi Covid-19. Penelitian ini ialah yuridis normatif dan memakai pendekatan statute approach (peraturan perundang-undangan) serta case approach (pendekatan kasus). Penelitian ini menampilkan hasil kalau akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa memberikan pesangon kepada pekerjanya dimasa pandemi Covid-19 yaitu timbul adanya perselisihan PHK, sehingga perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi dalam pemberian pesangon. Namun, sebelum perselisihan PHK dibawa ke pengadilan hubungan industrial, para pihak dapat melalui beberapa tahapan dengan merujuk pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui tahapan mekanisme penyelesaian. Selanjutnya terkait mengapa perusahaan melakukan PHK pada saat pandemi Covid-19 yaitu karena terdesak oleh keadaan sehingga memerlukan cara untuk mengurangi kerugian dari keadaan tersebut, salah satunya yaitu dengan melakukan PHK yang pada umumnya dilakukan karena alasan keadaan memaksa (force majeure) atau untuk efisiensi.

***Kata Kunci: Pandemi Covid-19; Pemutusan Hubungan Kerja; Pemberian Pesangon.***

## **A. Pendahuluan**

Virus Corona merupakan jenis penyakit yang baru pada manusia dan sebelumnya belum pernah terdeteksi. Orang yang paling rentan terkena penyakit ini yaitu orang yang berkomunikasi secara langsung dan dekat dengan pasien covid-19. Gejala dengan gangguan pernapasan yang akut merupakan tanda dan gejala yang umum dari adanya infeksi covid-19 seperti demam, sesak nafas, dan batuk.<sup>1</sup> Pemerintah terus bekerja keras melakukan penanganan dan pencegahan demi melawan virus corona. Virus corona merupakan bencana nasional, hal ini sudah ditetapkan oleh pemerintah yang telah menetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 yang menetapkan bahwa bencana nonalam yang menyebabkan penyakit virus corona pada tahun 2019 adalah bencana nasional.<sup>2</sup>

Kalangan pengusaha menilai virus corona memberikan pengaruh negatif yang sangat besar bagi perekonomian Indonesia sehingga memerlukan adanya langkah-langkah dan kebijakan guna mengatasi kondisi yang mendesak tersebut dalam rangka pemulihan dunia usaha yang terdampak, salah satunya yaitu dengan melakukan PHK yang mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menjadi berakhir sehingga mengakibatkan hak dan kewajibannya menjadi gugur.<sup>3</sup> PHK terjalin sebab terdapatnya pengunduran diri, berakhirnya kontrak, atau pemberhentian dari perusahaan.<sup>4</sup> Perihal yang sangat ditakuti oleh pekerja ialah terdapatnya PHK yang merupakan awal hilangnya mata pencaharian<sup>5</sup> ataupun permulaan dari masa pengangguran dengan seluruh dampaknya.<sup>6</sup>

Faktanya, PHK tidak dapat dicegah secara keseluruhan karena saat ini Indonesia merupakan negara yang salah satunya tidak luput dari terjangkitnya virus corona.

Melalui informasi dari hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) serta Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

---

<sup>1</sup> Ririn Novianti Putri, "Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2), 705-709, Juli 2020.

<sup>2</sup> Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional.

<sup>3</sup> Eka Sumaryati dan Tini K, *Tahukan Anda? Tentang PHK dan Pesangon*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2013, hlm. 19.

<sup>4</sup> R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 299.

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 Edisi Revisi, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 175.

<sup>6</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Transmedia Pustaka, Cet. Ke-1, Maret 2010, hlm. 5.

Indonesia (FEB UI) secara online pada 1.112 pekerja terkait pandemi Covid-19 yang berakibat pada pekerja di Indonesia, yang mana informasi survei tersebut ada responden yang mengalami akibat dari terdapatnya covid-19 sebanyak 65 persen bekerja dari rumah ataupun *Work From Home* (WFH), sisanya mengalami PHK maupun yang sementara waktu dirumahkan.<sup>7</sup> Bersumber pada informasi dari hasil survei tersebut ada 15,6 persen pekerja harus menerima PHK, diantaranya 13,8 persen tidak menerima pesangon dan 1,8 persen menerima pesangon.

Pandemi Covid-19 di Indonesia sangat membawa dampak negatif yang cukup besar baik dari sisi perdagangan, investasi serta pariwisata. Berbagai cara yang dilakukan pemerintah untuk merendahkan angka positif virus corona ataupun menanggulangi pandemi Covid-19 ini, salah satunya merupakan penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang disahkan oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 31 maret 2020.<sup>8</sup> Aktivitas ketenagakerjaan salah satu perihal yang terdampak dari terdapatnya PSBB. Ketenagakerjaan ialah seluruh perihal yang berkaitan mengenai tenaga kerja dari sebelum hingga setelah masa kerja.<sup>9</sup>

Perihal tersebut dilihat melalui hasil informasi survei yang dilakukan oleh LIPI serta Lembaga Demografi FEB UI secara online mengenai terdapatnya pandemi Covid-19 yang berakibat pada pekerja di Indonesia, yang mana dalam survei tersebut terdapat 13,8 persen pekerja tanpa adanya pesangon saat mengalami PHK. Perihal ini tentunya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana dalam Pasal 156 ayat (1) mengatur bahwa *“dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*.<sup>10</sup>

Bersumber pada penjelasan diatas, maka muncul pertanyaan yang pertama, bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa pemberian pesangon dimasa pandemi Covid-19 ? dan yang kedua, mengapa perusahaan melakukan PHK pada keadaan pandemi Covid-19 ?

---

<sup>7</sup> Tempo.Co, “Survei LIPI: 15 Persen Pekerja Kena PHK Tanpa Pesangon”, <https://bisnis.tempo.co/read/1338851/survei-lipi-15-persen-pekerja-kena-phk-tanpa-pesangon>, diakses tanggal 10 November 2020.

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (2020). Republik Indonesia.

<sup>9</sup> Harnida Gigih Aryanti, dkk., *KETENAGAKERJAAN*, Klaten: Cempaka Putih, 2015, hlm. 2.

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat 1.

## B. Metode Penelitian

Penelitian yuridis normatif digunakan oleh penulis dengan memakai bahan pustaka ataupun data sekunder untuk dilakukan penelusuran ataupun penelitian terhadap literatur serta peraturan-peraturan yang berkaitan pada permasalahan yang diteliti.<sup>11</sup> Penelitian ini memakai *statute approach* (pendekatan perundang-Undangan) yaitu menelaah seluruh regulasi ataupun undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang lagi ditangani<sup>12</sup> serta *case approach* (pendekatan kasus) yaitu menelaah kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dijadikan topik ulasan dalam suatu penulisan.<sup>13</sup>

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pemberian pesangon dimasa pandemi Covid-19.

Dalam dinamika ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja tidak seluruh berjalan dengan baik serta maksimal. Permasalahan hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerja ataupun pengusaha sering kali terjadi, salah satunya yaitu perusahaan merasa dirugikan oleh kelalaian dari pekerja dan pekerja merasa dirugikan oleh kebijakan dari perusahaan. Maka dengan adanya faktor tersebut, perselisihan dalam PHK dapat terjadi antara pekerja dan pengusaha.<sup>14</sup> Bicara mengenai PHK, maka tidak bisa lepas dari pembicaraan mengenai pesangon. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pesangon dalam terjadi PHK. Perhitungan mengenai uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:<sup>15</sup> “Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta: Rajawali Pers, 2001, hlm.13-14.

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2017, hlm.133.

<sup>13</sup> Ibid, hlm.134.

<sup>14</sup> Imas Novita Juaningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia”, *Jurnal 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1, (2020).

<sup>15</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat (2).

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

Pada umumnya PHK yang dilakukan oleh perusahaan dikala pandemi Covid-19 yaitu karena keadaan memaksa (*force majeure*), maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa: “*pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*”

Sementara, jika perusahaan menjadikan efisiensi sebagai alasan untuk dilakukannya PHK saat pandemi Covid-19, maka hal ini sudah ditetapkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“*pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156*

*ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*

Dari syarat tersebut, PHK yang dilaksanakan oleh perusahaan pada keadaan pandemi covid-19 karena alasan *force majeure*, maka hak mendapatkan pesangon yang dimiliki pekerja yaitu sebesar 1 (satu) kali syarat Pasal 156 ayat (2) dan apabila untuk efisiensi yang dijadikan sebagai alasan perusahaan dalam melakukan PHK, maka hak pekerja terkait pesangon sebesar 2 (dua) kali syarat Pasal 156 ayat (2). Faktanya, pada kondisi pandemi covid-19 terdapat pekerja yang mengalami PHK namun tidak mendapatkan pesangon. Hal tersebut dapat dilihat dari survei yang dihasilkan oleh LIPI serta Lembaga Demografi FEB UI terhadap 1.112 pekerja yang mana dalam survei tersebut ada 13,8 persen yang tidak mendapatkan pesangon. Perihal ini tentunya tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mana pada pasal tersebut uang pesangon wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja saat melakukan PHK.

Dalam perihal ini, kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha tidak dilaksanakan dengan baik, salah satunya terkait kompensasi dalam pemberian pesangon kepada pekerja sehingga menimbulkan adanya Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). PHI ialah komentar antara pengusaha ataupun gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun serikat pekerja mempunyai perbandingan yang memunculkan pertentangan.<sup>16</sup> Pengadilan yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan vonis terhadap PHI ialah pengadilan hubungan industrial yang dibentuk sebagai pengadilan khusus di lingkungan pengadilan negeri.<sup>17</sup>

PHI memiliki beberapa jenis perselisihan yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), berbunyi:<sup>18</sup>

*“Jenis PHI meliputi:*

- a. Perselisihan hak;*
- b. Perselisihan kepentingan;*
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan*

---

<sup>16</sup> Hazar Kusmayanti, dkk. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)”, *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 6, No. 1, Januari - Juni 2020.

<sup>17</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 17.

<sup>18</sup> Deden Muhammad Surya, “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, *Jurnal Wawawan Yuridika*, Vol. 2, No.2, September 2018.

*d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”*

Pada penelitian ini, terdapat perusahaan yang tidak memberikan pesangon kepada pekerjanya dalam melakukan PHK. Menurut Aloysius Uwiyono yang merupakan Guru Besar Hukum Perburuhan Universitas Indonesia (UI) serta pengamat ketenagakerjaan, perihal ini masuk kedalam kualifikasi perselisihan PHK karena adanya pelanggaran dari perusahaan terhadap hak pesangon dalam melakukan PHK.<sup>19</sup> Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang PPHI menjelaskan bahwa, “*Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.*”<sup>20</sup>

Dengan demikian, akibat hukum bagi perusahaan dalam melakukan PHK tanpa memberikan pesangon kepada pekerjanya, yaitu perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi dalam pemberian pesangon. Namun, sebelum perselisihan PHK dibawa ke pengadilan hubungan industrial, pengusaha, dan pekerja dapat melalui beberapa tahapan dengan merujuk pada Undang-Undang PPHI melalui tahapan mekanisme penyelesaian.<sup>21</sup>

Tahapan penyelesaian yang dapat dilakukan yaitu:<sup>22</sup>

1. Perundingan secara bipartit yang dilakukan dengan musyawarah ataupun mufakat untuk menciptakan suatu konvensi antara pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja. Apabila dalam tahap ini terjadi adanya konvensi bagi para pihak, maka tidak menjadi masalah.
2. Bila perundingan bipartit tidak memperoleh konvensi untuk para pihak, maka perselisihan tersebut dapat dicatatkan ke lembaga ketenagakerjaan setempat. Nantinya para pihak hendak diberikan arahan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui perundingan tripartit. Perundingan secara tripartit melibatkan pihak ketiga yang mana pekerja dan pengusaha dalam perselisihan PHK dapat melalui proses

---

<sup>19</sup> “Ketahui Hak-hak Pekerja untuk Mendapat Pesangon”, <https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20201016104328-83-559107/ketahui-hak-hak-pekerja-untuk-mendapat-pesangon>, diakses pada tanggal 20 Desember 2020.

<sup>20</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (4).

<sup>21</sup> Mustakim dan Syafrida, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal SALAM : Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, Vol. 7, No. 8 (2020).

<sup>22</sup> Yani Nur Fatimah, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja”, *Jurnal Pandecta*, Vol. 10, No. 2, Desember 2015.

mediasi atau konsiliasi. Jika dalam proses tersebut para pihak bersepakat, maka membuat perjanjian bersama mengenai kesepakatan tersebut serta mendaftarkannya ke pengadilan hubungan industrial. Apabila salah satu pihak ada yang melanggar perjanjian bersama tersebut di kemudian hari, maka dapat melakukan permohonan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial bagi pihak yang merasa dirugikan.

3. Apabila proses tripartit tidak memberikan hasil, maka perselisihan tersebut dapat dibawa ke pengadilan hubungan industrial.

## **2. Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada keadaan pandemi Covid-19**

Hubungan kerja ialah hubungan perdata antara pekerja dengan pengusaha yang bersumber pada terdapatnya konvensi.<sup>23</sup> Dapat dipahami dari definisi tersebut, bahwa terjadinya hubungan kerja sebab terdapatnya perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis ataupun dilakukan secara lisan. Permasalahan PHK sering terjadi dalam hubungan kerja. Istilah PHK sudah tidak lazim lagi didengar dalam dunia kerja. PHK merupakan suatu bentuk berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan karena adanya hal tertentu sehingga berakibat pada hak dan kewajiban para pekerja dan perusahaan.<sup>24</sup> PHK khususnya bagi para pekerja menimbulkan keresahan karena akan membawa dampak yang buruk terkait masa depan kelangsungan hidupnya.<sup>25</sup>

PHK dapat dilaksanakan oleh perusahaan dengan ketentuan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang meliputi:<sup>26</sup>

- a. bila karyawan/pekerja telah melakukan kesalahan berat
- b. bila karyawan/pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama
- c. bila karyawan/pekerja terjerat tindak pidana ataupun ditahan oleh pihak berwajib
- d. bila perusahaan beralih status kepemilikan (penggabungan/peleburan)
- e. bila perusahaan tutup akibat merugi secara terus menerus selama 2 tahun
- f. bila perusahaan harus melakukan efisiensi
- g. bila perusahaan pailit/bangkrut
- h. bila karyawan/pekerja meninggal dunia

---

<sup>23</sup> Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: VisiMedia, Cet. Ke-4, November 2007, hlm. 3.

<sup>24</sup> Retno Karunia Putri, dkk., "Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia", *Jurnal Bismak*, Vol. 1, Nomor 1, Maret (2020).

<sup>25</sup> R. Joni Bambang S., loc. cit.

<sup>26</sup> D. Danny H. Simanjutak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Indonesia: MedPress Digital, 2012, hlm. 20-30.

- i. bila karyawan/pekerja memasuki usia pensiun
- j. bila karyawan/pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan

Pada kondisi pandemi covid-19 saat ini, terdapat penetapan PSBB yang dikeluarkan pemerintah<sup>27</sup> guna memutus penyebaran virus corona yang paling sedikit meliputi liburan tempat kerja serta sekolah, pembatasan aktivitas keagamaan, dan/atau pembatasan aktivitas di tempat atau sarana umum. Dengan terdapatnya PSBB memberikan dampak yang sangat berpengaruh salah satunya pada kegiatan ketenagakerjaan. Kerugian yang disebabkan dari adanya penyebaran pandemi covid-19 membuat para pengusaha untuk mencari upaya lain guna kurangi kerugian dari keadaan tersebut. Sehingga, upaya yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu melaksanakan PHK kepada pekerjanya.<sup>28</sup> Perihal ini dapat dilihat dari hasil survei yang dilakukan secara online oleh LIPI serta Lembaga Demografi FEB UI pada 1.112 pekerja yang mana akibat dari terdapatnya pandemi Covid-19 di Indonesia bagi pekerja ada 15,6 persen pekerja yang mengalami PHK. Dalam uraian tersebut, perusahaan melakukan PHK pada keadaan pandemi covid-19 pada umumnya dilakukan oleh perusahaan karena alasan *force majeure* atau untuk efisiensi. Namun, alasan tersebut tidak serta merta dapat dijadikan alasan oleh perusahaan dalam melakukan PHK.

*Force majeure* ialah suatu peristiwa yang terjadi dan tidak dapat dihindari karena berada di luar jangkauan manusia.<sup>29</sup> *Force majeure* menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) ialah dalam Pasal 1244 menjelaskan bahwa “*Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakan perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya.*” Dan dalam Pasal 1245 KUHPerdata “*Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.*”<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Rindam Nasruddin dan Islamul Haq, “PSBB dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah”, *Jurnal SALAM : Sosial dan Budaya Syar-I*, Vol. 7, No. 7 (2020).

<sup>28</sup> Siti Romlah, “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia”, *Jurnal 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1 (2020).

<sup>29</sup> Aghri Chairunisa Isradjuningias, “Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia”, *Jurnal Veritas et Justitia*, Vol. 1, No. 1 (2015).

<sup>30</sup> Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 5, No. 1, Oktober 2018.

*Force majeure* juga diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yaitu:<sup>31</sup>

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)”. Berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan yang melakukan PHK karena alasan *force majeure* wajib diiringi oleh tutupnya perusahaan dengan membuktikan audit dari akuntan publik mengenai laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain alasan *force majeure*, perusahaan menjadikan efisiensi sebagai alasan untuk melaksanakan PHK pada kondisi pandemi covid-19. Pada dasarnya efisiensi tidak dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Efisiensi dalam konteks perusahaan yaitu perihal mengenai upaya perusahaan dalam menjalankan usaha agar kelangsungan usahanya terjaga dengan setidak-tidaknya mengurangi atau tidak membuang biaya, tenaga, dan waktu. Jadi efisiensi dalam kaitannya dengan pekerja merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengurangi jumlah pekerja karena alasan ekonomi perusahaan<sup>32</sup>

### 3. Simpulan

Akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa pemberian pesangon dimasa pandemi Covid-19 yaitu perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi dalam pemberian pesangon. Namun, sebelum perselisihan PHK dibawa ke pengadilan hubungan industrial, pengusaha, dan pekerja dapat melalui beberapa tahapan mekanisme penyelesaian dengan merujuk pada Undang-Undang PPHI. Tahapan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja yang pertama melalui proses perundingan secara bipartit. Apabila dalam perundingan bipartit para pihak tidak bersepakat, maka dapat dilakukan melalui mekanisme perundingan tripartit. Jika proses perundingan tripartit tidak memberikan hasil, maka perselisihan PHK dapat dibawa ke pengadilan hubungan industrial.

---

<sup>31</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 164 ayat (1).

<sup>32</sup> Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2, Juni 2020.

Perusahaan dalam melakukan PHK pada keadaan pandemi covid-19 ialah sebab terdapatnya keadaan memaksa (*force majeure*) atau untuk efisiensi. Perihal ini juga disebabkan dengan terdapatnya penetapan PSBB dari pemerintah guna memutus penyebaran virus corona yang paling sedikit meliputi peliburan tempat kerja serta sekolah, pembatasan aktivitas keagamaan, dan/atau pembatasan aktivitas di tempat ataupun saran umum. Sehingga, memberikan dampak yang sangat berpengaruh salah satunya pada kegiatan ketenagakerjaan. Kerugian yang disebabkan dari adanya penyebaran pandemi covid-19 memforsir para pengusaha untuk mencari upaya lain guna mengurangi kerugian dari keadaan tersebut, upaya yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah melakukan PHK.

## **Daftar Pustaka**

### **1. Buku**

- Khakim, Abdul. (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 Edisi Revisi, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Simanjutak, D. Danny H. (2012), *PHK dan Pesangon Karyawan*, Indonesia: MedPress Digital.
- Sumaryati, Eka dan Tini K. (2013), *Tahukan Anda? Tentang PHK dan Pesangon*, Jakarta: Dunia Cerdas.
- Aryanti, Harnida Gigih. dkk., (2015), *KETENAGAKERJAAN*, Klaten: Cempaka Putih.
- Jehani, Libertus. (2007), *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: VisiMedia, Cet. Ke-4, November.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2017), *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Marbun, Rocky. (2010), *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Transmedia Pustaka, Cet. Ke-1, Maret.
- S, R. Joni Bambang.(2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2011), *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta: Rajawali Pers.

### **2. Artikel Jurnal**

- Isradjuningtias, Aghri Chairunisa. (2015), "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia", *Jurnal Veritas et Justitia*, Vol. 1, No. 1.

- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika. (2018), dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 5, No. 1, Oktober.
- Surya, Deden Muhammad. (2018), “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum dan Asas Keadilan”, *Jurnal Wawawan Yuridika*, Vol. 2, No.2, September.
- Kusmayanti, Hazar., dkk. (2020), “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)”, *Jurnal Hukum Acara Perdata*, Vol. 6, No. 1, Januari - Juni.
- Juaningsih, Imas Novita. (2020), “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia”, *Jurnal 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1.
- Mustakim dan Syafrida. (2020), “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal SALAM : Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, Vol. 7, No. 8.
- Putri, Retno Karunia, dkk. (2020), “Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia”, *Jurnal Bismak*, Vol. 1, Nomor 1, Maret.
- Nasruddin, Rindam dan Islamul Haq. (2020), “PSBB dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah”, *Jurnal SALAM : Sosial dan Budaya Syar-I*, Vol. 7, No. 7.
- Putri, Ririn Novianti. (2020), “Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20 (2), 705-709, Juli.
- Romlah, Siti, (2020), “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia”, *Jurnal 'Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, No. 1.
- Fatimah, Yani Nur, (2015), “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja”, *Jurnal Pandecta*, Vol. 10, No. 2, Desember.
- Randi, Yusuf. (2020), “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2, Juni.

### 3. Internet

“Ketahui Hak-hak Pekerja untuk Mendapat Pesangon”,  
<https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20201016104328-83-559107/ketahui-hak-hak-pekerja-untuk-mendapat-pesangon>, diakses pada tanggal 20 Desember 2020.

“Survei LIPI: 15 Persen Pekerja Kena PHK Tanpa Pesangon”,  
<https://bisnis.tempo.co/read/1338851/survei-lipi-15-persen-pekerja-kena-phk-tanpa-pesangon>, diakses tanggal 10 November 2020.

#### **4. Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Pemerintah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (2020). Republik Indonesia.

Keputusan Presiden Nomor 12 tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.