VISA: Journal of Visions and Ideas
Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

# Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat *Force Majeure* Saat Pandemi Covid 19

**Affan Adyuanas[1], Sabrina Riyadh Thalib[2], Alan Tri Hartana[3]**
[1,2,3]Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
*2210611145@mahasiswa.upnvj.ac.id[1], 2210611282@mahasiswa.upnvj.ac.id[2], 2210611307@mahasiswa.upnvj.ac.id[3]*

***ABSTRACT***

*The COVID-19 pandemic has had far-reaching impacts on the world in various aspects, including the economy. In Indonesia, the business ecosystem is one of the aspects that have been significantly affected by the pandemic. This has led many companies to implement mass layoffs (Pemutusan Hubungan Kerja or PHK) for employees who have been retrenched due to force majeure reasons. The purpose of this research is to understand the legal protection given to employees who have been retrenched, focusing on the Labor Law, specifically the UU No. 13 Year 2003 on Employment. Additionally, it aims to examine the role of the government in supporting the fulfillment of employees' rights and obligations during and after the COVID-19 pandemic, using a legal normative approach and a case study of the ruling No. 59/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gto.*

***Keywords : Covid-19, Force Majeure, PHK.***

**ABSTRAK**

Pandemi covid 19 yang terjadi menyebabkan berbagai dampak di dunia pada segala aspek. Salah satu aspek yang terkena dampak covid 19 di indonesia adalah aspek ekonomi. Cakrawala bisnis di indonesia merupakan salah satu aspek yang terkena dampak krusial daripada pandemi. Dampak tersebut memaksa berbagai perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran terhadap tenaga kerja yang di klaim dengan alasan force majeure. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif dan studi kasus pada kasus no. 59/Pdt.Sus-PHI/2020/, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari Hukum Perburuhan, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata kunci : Covid-19, Force Majeure, PHK.**

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah melanda dunia sejak awal tahun 2020, termasuk Indonesia. Dampak pandemi ini tak hanya pada kesehatan, tetapi juga ekonomi. Banyak perusahaan mengalami kesulitan keuangan, bahkan harus gulung tikar. Hal ini mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, pada tahun 2020 terdapat 2,6 juta pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Angka ini meningkat dibandingkan tahun 2019 yang hanya 1,6 juta pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selalu menjadi isu sensitif dalam dunia ketenagakerjaan, terutama di tengah kondisi darurat seperti pandemi COVID-19. Pandemi ini telah memaksa banyak perusahaan untuk menghadapi situasi yang belum pernah terjadi

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

sebelumnya, memicu berbagai tantangan ekonomi dan operasional yang mengarah pada keputusan sulit untuk melakukan PHK.

Adanya pandemi yang secara tiba-tiba dan memberikan dampak besar dan krusial pada cakrawala bisnis di indonesia memberikan alasan bagi banyak perusahaan di indonesia untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan. Tantangan yang dihadapkan perusahaan akibat pandemi covid 19 dianggap sebagai sebuah force majeure oleh beberapa perusahaan sehingga dijadikan alasan untuk melakukan PHK. Pandemi COVID-19 memberikan masalah kompleks karena banyak perusahaan terpaksa menghadapi tekanan ekonomi yang luar biasa dan ketidakpastian bisnis yang belum pernah terjadi sebelumnya sehingga dalam banyak kasus, pemutusan hubungan kerja terjadi sebagai respons terhadap keadaan darurat dan keadaan force majeure yang tidak dapat dihindari

Dalam konteks ini, penting untuk memahami perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja yang terkena dampak PHK akibat force majeure, yang merupakan suatu kejadian di luar kendali yang dapat menyebabkan ketidakmampuan pihak-pihak yang bersangkutan untuk melaksanakan kewajiban mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat force majeure selama pandemi COVID-19 menimbulkan pertanyaan yang kompleks dan relevan dalam ranah hukum perburuhan. Hukum perburuhan memegang peranan krusial dalam menetapkan kerangka kerja yang mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk hak untuk tidak diberhentikan secara sewenang-wenang.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK akibat force majeure saat pandemi Covid-19. Para pekerja yang terkena dampak PHK hak-haknya diindungi dalam hukum perburuhan, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan).

Dalam pendahuluan ini, kami akan mengeksplorasi beberapa konsep dan aspek yang relevan terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena PHK akibat force majeure selama pandemi COVID-19. Kami akan melihat bagaimana undang-undang ketenagakerjaan mengatur isu ini, serta upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah, perusahaan, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memitigasi dampak negatif PHK terhadap tenaga kerja. Dengan analisis ini akan digambarkan juga dengan contoh kasus yang terjadi yaitu pada kasus putusan No. 59/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gto. Dengan memahami kerangka kerja hukum dan praktis yang ada, diharapkan kita dapat lebih memahami bagaimana melindungi hak-hak tenaga kerja dalam konteks krisis global seperti pandemi COVID-19 ini.

**METODE PENELITIAN**

Untuk menganalisis artikel ilmiah ini, metode analisis literatur kepustakaan digunakan. Studi kepustakaan mencakup karya-karya kepustakaan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel media massa, dan data statistika. Analisis studi kasus yang terjadi juga merupakan bagian dari metode penulisan artikel ini. Dengan menggunakan literatur review ini, kami ingin mengetahui lebih lanjut tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

yang di-PHK selama pandemi COVID-19 dari sudut pandang kebijakan dan sistem hukum perburuhan Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1 Analisis faktor force majeure dalam kebijakan PHK di masa pandemi Covid-19

Adanya keadaan memaksa (force majure) dalam kontrak merupakan bentuk perlindungan kepentingan bagi kedua belah pihak. Force majure adalah kondisi yang terjadi pasca penandatanganan kontrak yang menghalangi salah satu pihak untuk menunaikan prestasinya. R. Subekti pada bukunya yang berjudul Hukum Perjanjian juga menyatakan bahwasannya keadaan memaksa atau force majure adalah pembenaran debitur dalam konteks tidak melaksanakan prestasi yang telah dijanjikannya dengan alasan terjadinya peristiwa yang sama sekali tidak bisa dicegah, tidak dapat berbuat apa-apa dan diluar dugaan. Dasar hukum dari force majure sendiri terdapat pada Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata. Pada Pasal 1244 disebutkan bahwa debitur akan dihukum ganti biaya jika tidak terlaksananya prestasi yang telah dijanjikan kecuali debitur dapat membuktikan tidak melakukan prestasinya tersebut disebabkan oleh hal yang tidak terduga-duga dan tidak dapat dipertanggungjawabnakn kepada debitur walau tidak memiliki itikad baik. Sedangkan pada Pasal 1245 dijelaskan bahwa debitur tidak perlu ganti biaya bila karena hal tersebut terdapat keadaan yang memaksa dan terjadi secara kebetulan.

Jadi, merujuk pada Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata terdapat beberapa syarat suatu kondisi dapat dikategorikan sebagai force majure yang antara lain adalah :

a. Adanya peristiwa yang tidak terduga;
b. halangan suatu yang menghalangi pelaksanaan prestasi;
c. jika ketidakmampuan tersebut dibebankan kepada debitur; dan
d. ketidakmampuan tersebut tidak adil jika dibebankan kepada debitur

Jika suatu kondisi tidak memenuhi keempat syarat yang telah dipaparkan diatas, maka tidak dapat dikatakan peristiwa tersebut adalah peristiwa force majure.

Munir Fuady dalam bukunya yang berjudul Hukum Bisnis dalam Teori Praktek menggolongkan force majure dalam beberapa kategori. Pertama yaitu force majure objektif, yang secara terminologi kategori force majure disini berporos pada benda yang dijanjikan. Sebagai contoh sebuah pabrik tidak dapat menggaji karyawan yang bekerja disana karena uang gaji yang seharusnya dipakai untuk menggaji karyawan terbakar karena ada percikan api dari mesin produksi yang konslet.

Kedua adalah Force majure subjektif. Force majure subjektf hampir serupa dengan konsep force majure objektif, hanya saja yang membedakan adalah force majure subjektif berporos pada orang yang melakukan perjanjian, bukan pada objek perjanjiannya. Sebagai contoh adalah seorang karyawan yang sedang menghadiri penandatanganan perpanjang kontrak bekerja, namun pada saat itu juga karyawan tersebut terkena serangan jantung dan meninggal dunia. Peristiwa tersebut dapat dikategorikan force majure subjektif.

Ketiga adalah force majure Absolut, dimana prestasi milik debitur tidak bisa sama sekali untuk dilaksanakan apapun kondisinya. Force majure absolut juga sering dikenal dengan impossibility. Kasus yang paling sering ditemui terkait force majure absolut adalah objek perjanjian tidak lagi diproduksi.

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

Selanjutnya adalah force majure relatif, dimana pada konsep force majure relatif adalah ketika prestasi dari debitur sudah tidak dapat dilaksanakan secara normal. Contoh paling sederhananya adalah ketika perusahaan A mengimpo dari perusahaan B di luar negeri, namun negara asal perusahaan A mengeluarkan peraturan untuk dilarang mengimpor baik dlam bentuk apapun. Sejatinya prestasi perusahaan B sebagai debitur sudah tidak bisa dilaksanakan secara normal, namun jika menggunakan cara yang tidak normal seperti penyelundupan dan lain sebagainya hal tersebut memungkinkan untuk dilakukan.

Kelima adalah force majure permanen, pada konsep ini prestasi debitur tidak bisa dilaksanakan dengan berbagai macam upaya. Contohnya adalah ketika seorang pekerja telah teken kontrak untuk 1 tahun bekerja di pabrik ABC, namun beberapa hari setelah teken kontrak tersebut, pekerja tersebut meninggal dunia. Maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai force majure permanen.

Yang terakhir adalah force majure temporer, dimana dalam hal ini prestasi tidak dapat dilakukan untuk sementara namun dapat dilakukan di lain waktu. Sebagai contoh adalah dalam suatu pabrik, buruh yang bekerja disana turun ke jalan untuk berunjuk rasa di depan gedung pabrik, maka setelah selesai dari berunjuk rasa para buruh akan kembali untuk meneruskan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa kondisi wabah Covid 19 kerap di Jadikan kambing hitam oleh perusahaan untuk memecat karyawan. Dengan berdalih perusahaan sedang mengatur ulang budgeting hak gaji karyawan, perusahaan bisa memecat karyawan dengan alasan bahwa perusahaan sudah tidak bisa lagi membayar gaji karyawan tersebut. Bahkan dalam beberapa kasus, karyawan yang hendak dipecat dipaksa untuk menandatangani surat *resign* agar perusahaan tidak perlu membayar pesangon karyawan tersebut. Namun sejatinya, apakah bisa wabah covid 19 dijadikan alasan untuk pemecatan karyawan persahaan? Sesuai dengan adanya Keppres RI No. 12 tahun 2020 yang berisi penetapaan Covid-19 sebagai bencana Nasional Non-Alam. Dengan adanya Keppres ini, pemecatan karyawan dengan alasan force majure Covid -19 yang mana telah memenuhi ketentuan force majure yang diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata dan dapat dinyatakan pemecatan karyawan pada hal ini adalah sah.

### 2.2 Analisis kebijakan hukum dan tanggung jawab pemerintah terhadap para pekerja yang di- PHK atau dirumahkan di tengah pandemi Covid-19.

Pada tahun 2022 seluruh dunia digemparkan dengan adanya pandemi covid 19 yang telah menjadi titik balik sejarah modern yang mendalam, mengubah kehidupan manusia secara global dalam berbagai aspek. Pandemi COVID-19 telah mengubah lanskap ekonomi global secara mendalam, mempengaruhi banyak aspek kehidupan termasuk dunia ketenagakerjaan. Indonesia menjadi salah satu negara yang terdampak daripada pandemi covid 19. Sektor perekonomian turut menjadi korban dalam keterpurukan musibah tersebut. Salah satu masalah yang naik signifikan adalah mengenai peningkatan jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di berbagai sektor industri. Di Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) memiliki peranan penting dalam

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) termasuk di masa pandemi COVID-19.

Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan landasan utama dalam mengatur perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa pandemi COVID-19. UU ini memberikan kerangka yang jelas tentang syarat-syarat sahnya PHK, yang harus dilakukan dengan itikad baik dan berdasarkan alasan yang diatur dalam undang-undang. Selain itu, UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perusahaan yang melakukan PHK wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang di-PHK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Proses penyelesaian sengketa terkait PHK juga diatur dalam UU ini, di mana pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika terjadi perselisihan terkait pelaksanaan PHK atau kompensasi yang diterima. Selain melindungi hak-hak finansial pekerja, UU Ketenagakerjaan juga melarang diskriminasi dalam proses PHK berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau faktor lainnya

Pemerintah telah mengambil kebijakan ekstraordinary untuk segera mendorong pemulihan (pemulihan) perekonomian nasional Indonesia selama pandemi COVID-19 untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan masyarakat. Kebijakan ekstraordinary ini dimaksudkan untuk mengurangi perlambatan ekonomi yang disebabkan oleh COVID-19 baik dari sisi permintaan maupun sisi supply. Kebijakannya diantara lain sebagai berikut :

1. Permenaker No.14/2020 tentang Bantuan Pemerintah Subsidi Upah mengatur program subsidi, Bantuan Pemerintah berupa subsidi gaji atau upah. Subsidi upah ini diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp.600.000 setiap bulan empat kali dan dibayarkan setiap dua bulan sekali selama tahun 2020. Beberapa persyaratan untuk program subsidi gaji adalah sebagai berikut: warga negara Indonesia dengan NIK; terdaftar sebagai peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS; pekerja atau buruh yang menerima gaji atau kompensasi; dan telah terdaftar sebagai peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan hingga Juni 2020. Selain itu, gaji atau kompensasi tidak melebihi lima juta rupiah sesuai gaji atau kompensasi terakhir yang dilaporkan ke BPJS Ketenagakerjaan.
2. Program Kartu Prakerja: Pada tanggal 7 April 2020, Presiden menaikkan anggaran Program Kartu Prakerja dari 10 T menjadi 20 T untuk memenuhi kebutuhan 5,6 Juta orang, khususnya pekerja yang terkena PHK, pekerja informal, dan pelaku UKM yang terkena dampak COVID-19. Program ini diprioritaskan untuk pekerja yang terkena PHK, Pekerja Informal, dan Pelaku UKM yang terkena dampak COVID-19. Selain Bantuan Langsung Tunai (BLT), Kartu Prakerja juga memberikan Bansos sebesar Rp 600.000,- per bulan. Selama penanganan COVID-19, Program Kartu Prakerja berubah fokus dari sebelumnya yang berfokus pada peningkatan kompetensi (komponen bantuan pelatihan). Sekarang, itu juga memiliki komponen insentif untuk membantu pekerja dan pelaku usaha kecil dan mikro yang terkena dampak COVID-19 membeli barang. Dengan demikian, Kartu Prakerja sekarang berfungsi sebagai bantuan semi-bansos.

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

3. Program pemulihan ekonomi nasional (PEN), yang dikelola oleh pemerintah, bertujuan untuk menggabungkan berbagai tindakan untuk meminimalkan dampak pandemi COVID-19 terhadap ekonomi, baik di tingkat individu dan rumah tangga maupun perusahaan. Langkah-langkah kebijakan yang luar biasa—bahkan belum pernah terjadi sebelumnya—juga diperlukan untuk meredam dampak negatif ekonomi yang disebabkan oleh pandemi COVID-19. Secara keseluruhan, ada enam kebijakan utama program PEN. Mereka adalah penanganan kesehatan, perlindungan sosial, insentif bagi dunia usaha, dukungan untuk usaha kecil dan menengah, pembiayaan korporasi, dan program sektoral dari lembaga dan pemerintah daerah di seluruh negara. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 mengatur program PEN. Pentingnya program PEN di tengah pandemi ini membuat pemerintah berhati-hati dan berpegang pada prinsip tata kelola yang baik, seperti menjaga prinsip keadilan sosial dan menggunakan PEN untuk kepentingan rakyat.

Untuk meningkatkan dukungan terhadap hak dan kewajiban para pekerja yang di-PHK atau dirumahkan di tengah pandemi COVID-19, pemerintah dapat mengimplementasikan beberapa inisiatif dan kebijakan yang lebih efektif. Pertama, perlindungan hukum bagi pekerja dapat diperkuat dengan memperketat regulasi terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan menegakkan hak-hak pekerja secara tegas. Langkah ini penting untuk mencegah penyalahgunaan oleh pihak-pihak pengusaha serta memberikan jaminan keadilan bagi pekerja yang terdampak. Selain itu, upaya pengendalian dan pencegahan COVID-19 harus terus diperkuat agar dampaknya terhadap perekonomian dan lapangan kerja dapat diminimalkan. Inisiatif ini mencakup vaksinasi massal, penegakan protokol kesehatan yang ketat, dan dukungan khusus kepada sektor-sektor ekonomi yang paling terdampak. Selanjutnya, penting untuk meningkatkan edukasi dan informasi kepada para pekerja mengenai hak-hak mereka dalam situasi PHK atau dirumahkan. Dengan memberikan pemahaman yang lebih baik, pekerja dapat lebih siap dan mampu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi diri dan keluarga mereka selama masa transisi ini. Dengan menggabungkan pendekatan ini, pemerintah dapat lebih efektif dalam mendukung keberlangsungan ekonomi nasional sambil menjaga keadilan sosial bagi semua lapisan masyarakat.

Penulis berpendapat bahwa program inisiatif seperti ini harus diimplementasikan secara komprehesif dan kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, serikat kerja, dan masyarakat untuk memastikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja yang terdampak dari Wabah Covid-19 dan *Force Majeure.*

### 2.3 Studi kasus dan analisis hukum pada kasus putusan no 59/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gto.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi pada masa pandemi Covid 19 merupakan suatu hal yang serius. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, pada tahun 2020 terdapat 2,6 juta pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19. Angka tersebut meningkat dibandingkan tahun 2019 yang hanya 1,6 juta pekerja. Oleh karena itu, banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran yang dilakukan oleh banyak perusahaan terhadap tenaga kerjanya.

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

Dalam hal ini, PHK dilakukan secara sepihak atau melalui kesepakatan. Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan hak pekerja adalah kasus no. 59/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gto. Kasus ini terjadi antara pekerja (penggugat) Selvi Suleman (penggugat) dan PT. Paradise Cipta Persada/Paradise Hotel Gorontalo (terdakwa). Penggugat mengajukan surat gugatan tertanggal 3 September 2020 dan mendaftarkannya ke Pengadilan Negeri Gorontalo pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tahun Dalam perkara ini penggugat telah bekerja selama 8 tahun 2 bulan. Pada akhir Maret 2020, ia tiba-tiba di-PHK tanpa ada percakapan di media sosial WhatsApp pada 30 Maret hingga 31 Juli 2020.

Surat edaran yang ditandatangani majikan menyebutkan bahwa alasan terdakwa diberhentikan karena ketidakhadirannya. Pada bulan Juli dan Agustus 2020, Tergugat memanggil lima belas pekerja yang di-PHK, termasuk Penggugat, untuk kembali bekerja. Namun keduanya menuntut pembayaran gaji selama tiga bulan (April, Mei, dan Juli). Tergugat hanya bersedia membayar satu gaji pada bulan April, tujuh pekerja termasuk Penggugat setuju dan tetap bekerja, sedangkan delapan pekerja lainnya menolak..

Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Gorontalo pada Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo karena merasa belum menerima upah pekerja dan kondisi penggugat mewakili seluruh kondisi pekerja lainnya akibat dampak COVID-19.

Menurut Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perbuatan Tergugat yang tidak membayar upah penggugat tidak sesuai dengan maksud pasal tersebut. Dalam perkara ini, Tergugat mendalilkan bahwa pandemi merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh Tergugat. Namun Pasal 93 ayat 2 jika diterapkan dengan SE Menaker No. M/3HK.04/III/2020 memberikan perlindungan bagi pekerja atau penggugat. Ayat II angka 1 sampai dengan angka 3 mengatur mengenai pembayaran upah bagi pekerja atau buruh yang terkena dampak COVID-19 yang berbunyi : Pekerja atau buruh yang termasuk dalam Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter dan tidak dapat masuk kerja selama 14 (empat belas) hari kerja atau sesuai standar Kementerian Kesehatan akan mendapat santunan penuh. Apabila pekerja atau buruh termasuk dalam kategori kasus suspek COVID-19 dan dikarantina atau diisolasi berdasarkan keterangan dokter, maka pekerja atau buruh tersebut akan menerima pembayaran penuh selama masa karantina atau isolasi tersebut. Sesuai peraturan perundang-undangan, upah akan diberikan kepada pekerja atau buruh yang tidak dapat bekerja karena sakit COVID-19 dan hal itu dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Pada Ayat II Nomor 4 SEMenaker Nomor M/3HK.04/III/2020 mengatur bahwa pengupahan bagi pekerja atau buruh yang tidak terdampak COVID-19 harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kondisi pandemi, keputusan mengenai pembayaran upah tidak dapat dilakukan oleh salah satu pihak (Tergugat), namun harus dilakukan dengan kesepakatan kedua belah pihak.

**KESIMPULAN**

Dalam konteks ketenagakerjaan di masa pandemi COVID-19, pemahaman mengenai force majeure dalam hubungan kerja menjadi penting. Terdapat ketentuan-ketentuan yang

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata yang menjadi pedoman dalam menilai apakah suatu keadaan dapat dikategorikan sebagai force majeure. Faktor-faktor seperti kejadian yang tidak terduga, hambatan yang membuat prestasi tidak mungkin dilaksanakan, ketidakmampuan melaksanakan prestasi yang bukan salah debitur, serta ketidakmampuan tersebut tidak adil jika dibebankan kepada debitur menjadi pertimbangan utama. Dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi, meskipun force majeure dapat digunakan sebagai pembenaran, pemerintah juga harus memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, upaya pemecatan dengan dalih force majeure COVID-19 harus dianalisis secara cermat, dengan memastikan bahwa langkah-langkah tersebut tidak melanggar hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah mengambil langkah-langkah ekstra untuk menunjang hak dan kewajiban para pekerja yang terkena dampak PHK atau dirumahkan akibat pandemi COVID-19. Program subsidi gaji/upah, Kartu Prakerja, dan program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) merupakan beberapa inisiatif yang diluncurkan untuk memberikan bantuan kepada pekerja yang terdampak. Namun, perlindungan hukum bagi para pekerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan secara serius. Selain itu, upaya pemerintah dalam pengendalian dan pencegahan COVID-19 juga berperan penting dalam meminimalkan dampaknya terhadap perekonomian dan lapangan kerja. Dengan menggabungkan berbagai program inisiatif dan kebijakan secara komprehensif, pemerintah dapat memastikan bahwa para pekerja yang terkena dampak PHK atau dirumahkan di tengah pandemi COVID-19 mendapatkan perlindungan maksimal sesuai dengan hak-hak mereka yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Cahyono, J. (2021). Force majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, *4*(1).

Fitri, W. (2020). Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan. *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, *9*(1), 76-93.

Fuady, M. (2018). *Hukum Bisnis dalam Teori Praktek Buku Ketiga*. PT Citra Aditya Bakti.

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, *4*(1), 189-196.

Kaya, P. B. T. A., & Dharmawan, N. K. S. (2020). Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional. *Jurnal Kertha Semaya*, *8*(6), 891-901.

Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, *9*(2).

Sari, K. I. (2023). *PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAMPAK PANDEMI COVID-19 DI PT. GRAB TEKNOLOGI INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003*

Vol 4 No 3 (2024) 1674 - 1682 E-ISSN *2809-2058* P-ISSN 2809-2643
DOI: 47467/visa.v4i3.3260

*TENTANG KETENAGAKERJAANDALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA* (Doctoral dissertation, FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS PASUNDAN).

Subekti. R, (2010), Hukum Perjanjian, *PT Intermassa*, Jakarta.

Sutrawaty, L. (2016). *Force Majeure Sebagai Alasan Tidak Dilaksanakan Suatu Kontrak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perdata* (Doctoral dissertation, Tadulako University).