

**PRANOTO AND PARTNERS**

# Pelindungan Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19, Distopia?



Oleh: **Isyana Kurniasari Konoras, SH.,MH**  
(Senior Associate di Firma Hukum Pranoto and Partners)

**G**elombang pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mendapat status dirumahkan dialami ratusan ribu karyawan dari Maret hingga April 2020 seiring pandemi Covid-19. Dan setidaknya terdapat 1,5 juta pekerja yang terkena imbas tersebut berdasarkan keterangan dari Kementerian Tenaga Kerja.

Dampak pandemi ini memang sangat signifikan bagi perekonomian, dan mendorong efek domino yang memukul para pekerja. Karena itu, hal pertama yang perlu disadari bahwa pandemi ini membawa krisis ekonomi yang terjadi secara global. Pihak yang awal terkena dampak tentu para pelaku usaha dan negara.

Setelah terbit Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional, masyarakat dihimbau untuk Work from Home atau bekerja dari rumah oleh pemerintah, serta

pembatasan aktivitas fisik dan sosial. Dan sudah barang tentu harus diikuti oleh para pelaku usaha yang bergerak dalam aktivitas perekonomian.

Pelaku usaha terutama bagi perusahaan atau usaha yang menghasilkan produksi barang atau jasa kebutuhan masyarakat diperhadapkan pada situasi dilemma antara mengikuti imbauan pemerintah dengan konsekuensi akan mengganggu produktivitas dan menurunnya penjualan serta akan mengganggu pemasukan (income) dan terjadi penurunan asset perusahaan sehingga berimplikasi pada pengupahan para pekerja.

## Pekerja Dirumahkan atau PHK?

Sekarang muncul fakta yang unik, bahwa Covid-19 menimbulkan tiga peristiwa baru di dalam hubungan kerja, yaitu: 1). Pekerja dirumahkan bukan karena dikehendaki oleh pengusaha; 2). Pekerja dirumahkan bukan karena keinginan atau karena pekerja melakukan pelanggaran; 3). Pekerja dirumahkan dan perusahaan tidak berproduksi karena sama-sama melaksanakan perintah atau himbauan dari pemerintah.

Melihat fakta ini, maka perusahaan yang menerapkan WFH dan merumahkan pekerja, dari segi hukum ketenagakerjaan, tidak bisa disalahkan. Lalu bagaimana dengan upah bagi mereka yang yang bekerja dari rumah dan dirumahkan? Hal tersebut sudah tentu harus memiliki kepastian.

Ketika pekerja melakukan pekerjaannya, sesuai hukum





ketenagakerjaan, pengusaha wajib membayar upah. Secara a contrario, pekerja yang tidak bekerja, tidak berhak atas upah. Sesuai UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1), juncto Pasal 24 ayat (1) PP No. 78 tahun 2015, perusahaan dapat menerapkan prinsip no work no pay.

Ketika perusahaan menerapkan ketentuan di atas, perusahaan berpeluang melakukan salah satu dari empat hal ini: (1) Membayar upah pokok dan tunjangan tetap, tetapi tidak membayar tunjangan tidak tetap; (2) Membayar upah pokok, tetapi tidak membayar seluruh jenis tunjangan; (3) Memotong upah pokok tanpa membayar tunjangan-tunjangan; (4) Tidak membayar upah. Sedikit berbeda dengan WFH. Pekerja yang menjalani WFH, berhak atas upah, tetapi beralasan tanpa tunjangan tidak tetap (T3).

Ketika perusahaan menerapkan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 24 ayat (1) PP 78/2015 sebagai rujukan tidak membayar upah bagi pekerja yang dirumahkan, menuduh perusahaan melakukan pelanggaran

hukum, merupakan hal yang sulit. Sebab: a). Ketentuan di atas merupakan hukum positif, b). Perusahaan merumahkan pekerja karena mentaati perintah atau himbauan pemerintah yang sedang berupaya menghentikan penyebaran Covid-19; c). Kalau pekerja tidak dirumahkan: perusahaan bisa dituduh menghambat pencegahan penyebaran Covid-19 dan mengancam keselamatan jiwa pekerja dan keluarganya, serta masyarakat luas;

Melihat masalahnya, potensi solusi yang bisa disepakati ada dua, yaitu memotong upah atau menghentikan pembayaran upah. Kalau perusahaan diharuskan membayar seluruh upah, sementara kondisi pandemik tidak diketahui pasti kapan akan berakhir, perusahaan bisa menganggap itu sebagai ancaman terhadap kelangsungan usahanya. Selanjutnya, ketika perundingan dilakukan untuk membicarakan penghentian pembayaran upah, negosiasi berikutnya ada dua pilihan, yaitu mempertahankan hubungan kerja tanpa membayar/ menerima upah, atau perusahaan dan pekerja sepakat mengakhiri hubungan kerja (PHK).

### **Hak Pekerja Akibat PHK**

Pada umumnya, perusahaan memiliki ketahanan finansial yang berbeda-beda. Perusahaan yang cash flow atau likuiditasnya (terancam) kronis akibat Covid-19, berpeluang melakukan PHK. Di dalam konsepsi hukum ketenagakerjaan, kunci utamanya adalah alasan PHK. Kalau alasan tidak melanggar UU, hukum membolehkan PHK.

Ketika perusahaan melakukan PHK di tengah pandemi Covid-19, apakah tindakan itu melanggar hukum? Kalau alasannya bukan hal-hal sebagaimana dilarang dalam Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, maka PHK boleh dilakukan. Dan terkait dengan legalitas PHK, cukup memperhatikan dua hal, yaitu alasan dan kompensasi. Kalau rumus perhitungan kompensasi sudah sesuai dengan alasan PHK, maka PHK sulit ditolak.

Relevan dengan Covid-19 dan Keppres No.12 Tahun 2020, apa alasan krusial melakukan PHK? Alasan PHK itu selalu berkaitan dengan kompensasi. Kalau pencegahan Covid-19 mengakibatkan perusahaan rugi karena produksi, distribusi,

order, dan sebagainya berhenti, perusahaan sangat mungkin mengatakan sulit mempertahankan hubungan kerja. Ketika pilihan itu tidak bisa dihindari, perusahaan akan mencari peluang melakukan PHK dengan alasan *force majeure*.

Selanjutnya, untuk mengatakan Covid-19 menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan bisa saja merujuk pada Kepres No. 12 Tahun 2020, Keppres No. 11 Tahun 2020, PP No. 21 tahun 2020 dan UU No. 24 Tahun 2007.

Produk hukum itu menyimpulkan Covid-19 sebagai bencana nonalam berskala nasional (bencana nasional). Sebagaimana setiap bencana mengakibatkan kedaruratan. Kalau timbul gangguan operasional pemasaran, likuiditas, cash flow, produksi berhenti atau dibatasi, dan lain-lain sebagai akibat dari Covid-19, perusahaan berpeluang mengatakan kondisi itu sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* untuk melakukan PHK.

Apabila PHK dilakukan maka konsekuensi hukumnya perusahaan wajib memberikan uang pesangon, uang

penghargaan dan uang pengganti hak kepada buruh/pekerja sebagaimana disebutkan Pasal 164 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). Sehingga, perlindungan hukum buruh/pekerja yang terkena PHK sangat tergantung pada model hubungan kerja yang dilakukan. Apabila hubungan kerjanya dibuat secara tertulis, maka dapat diketahui masa kerja yang sudah dilakukan oleh pekerja. Sehingga dapat diperkirakan berapa besar hak yang diterimanya.

Tetapi jika dibuat secara lisan, maka akan sulit menentukan berapa besaran yang diterima, bahkan mungkin tidak akan bisa diberikan karena tidak bisa dibuktikan sudah berapa lama masa kerjanya. Disinilah menjadi penting perjanjian kerja dibuat secara tertulis meskipun hanya sekedar surat pengangkatan sebagai dasar perhitungan besaran pesangon adalah upah.

Meski begitu, pilihan untuk memberhentikan karyawan/pekerja perlu ditimbang sebagai pilihan terakhir yang diambil para pelaku usaha.

Namun, jika opsi terakhir untuk PHK tidak dapat dihindari, seharusnya perusahaan juga mengikuti ketentuan hukum yang berlaku demi menjaga keberlangsungan hidup *karyawannya* yang diberhentikannya.

Perkara kehilangan penghasilan pada akhirnya menyangkut hajat hidup pekerja dan keluarganya. Pada kondisi inilah *distopia* menjemput para pekerja dan keluarganya.

Konsep Distopia yang cukup dikenal hingga kini tertuang dalam novel *The Hunger Games* (2008) karya Suzanne Collins yang juga tersaji di layar lebar dengan judul yang sama. Kisahnya tentang sejumlah orang yang mengikuti turnamen pemburuan hingga akhirnya tersisa satu orang yang masih hidup dan menjadi pemenangnya.

Distopia menjadi istilah untuk menggambarkan keadaan yang serba tidak menyenangkan, penuh ancaman, serta mengerikan bagi seorang manusia. Bagaimanapun juga, terkait persoalan ekonomi dan perut, keberlangsungan hidup menjadi pertaruhannya di tengah situasi pandemi ini.

Meski begitu, perusahaan harus melihat karyawan atau pekerja tidak sebatas fungsinya bagi perusahaan, melainkan anggota keluarga yang hadir untuk merawat dan menjaga keberlangsungan perusahaan. Pemerintah pun juga perlu terus memperhatikan keberlangsungan hidup rakyatnya. (\*\*)

