

LEGAL PROTECTION OF WORKERS/LABORERS FROM TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE THE COVID-19 PANDEMIC AS A FORCE MAJEURE IN ORDER TO BUILD LEGAL CERTAINTY

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN PANDEMI COVID-19 SEBAGAI FORCE MAJEURE DALAM UPAYA MEWUJUDKAN KEPASTIAN HUKUM

Asep Kurnia

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: asepkurnia021@gmail.com

Imam Budi Santoso

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: imam.budi@fh.unsika.ac.id

Holynes Singadimeja

Universitas Singaperbangsa Karawang
E-mail: holyness75.hs@gmail.com

Abstract

The Covid-19 incident, many companies in Indonesia have difficulty in carrying out their activities. One of the impacts is the cessation of company activities and laying off employees. This means that many workers or laborers lose their jobs due to situations beyond the control of the company, such as this pandemic. Force majeure is an event or incident beyond human control that can affect business continuity. The purpose of this study is to analyze how legal protection for workers/laborers due to Termination of Employment on the grounds of Covid 19 as force majeure can be applied in the Karawang industrial area. This study uses the approach method. Legislation, where researchers analyze and interpret various laws that are relevant to the topic and object being studied. The results of the study show that the implementation of Termination of Employment by force majeure cannot be carried out arbitrarily, companies must maintain and make maximum efforts not to carry out Termination of Employment before finally deciding to take the route of Termination of Employment for workers/laborers. This is used as the meaning and form of legal protection carried out by the company towards employees.

Keywords: Labor; COVID-19; Legal Protection; Work termination

Abstrak

Kejadian Covid-19, banyak perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam menjalankan kegiatan mereka. Salah satu dampaknya adalah penghentian kegiatan perusahaan dan merumahkan karyawan. Ini berarti banyak pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan mereka karena situasi yang di luar kendali perusahaan, seperti pandemi ini. *Force majeure* merupakan kejadian atau peristiwa di luar kendali manusia yang dapat mempengaruhi kesinambungan bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Covid 19 sebagai *force majeure* bisa diberlakukan dalam area industri Karawang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan. PerUndang-Undangan, di mana peneliti menganalisis dan menafsirkan berbagai Undang-Undang yang relevan dengan topik dan objek yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Pemutusan Hubungan Kerja secara *force majeure* tidak dapat dilakukan dengan semena-mena, perusahaan harus mempertahankan dan melakukan upaya secara maksimal untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum akhirnya memutuskan untuk mengambil rute melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada

pekerja/buruh. Hal ini yang dijadikan sebagai arti dan bentuk dalam perlindungan hukum yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Kata Kunci: Buruh; COVID-19; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Ikhtiar dalam menciptakan objektif dari sebuah pemerintahan negara Indonesia serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang hidup dengan kesejahteraan, memperoleh keadilan, serta kemakmuran sesuai pada UUDNRI 1945, diperlukan kehadiran negara. Kebutuhan kehadiran negara adalah suatu keniscayaan dalam rangka untuk melaksanakan upaya-upaya dalam memberikan hak-hak warga negara Indonesia guna memperoleh pekerjaan serta menjalani kehidupan dengan layak sebagaimana mestinya sesuai dengan asas kemanusiaan. Cipta kerja dapat dipahami sebagai suatu bentuk upaya-upaya dalam menciptakan lapangan kerja, dapat berupa melalui usaha dari tingkat terkecil hingga menengah kemudian didukung juga dengan adanya ekosistem investasi serta berbagai kemudahan, meliputi kemudahan investasi, kemudahan dalam berusaha, serta didukung dengan investasi dari pemerintah pusat, kemudian percepatan dalam proyek strategis nasional.¹ Penciptaan lapangan kerja ini diharapkan dapat berimplikasi pada terserapnya secara masif tenaga kerja di Indonesia sehingga nantinya lebih siap dalam menghadapi persaingan-persaingan, tuntutan perekonomian

global, bahkan krisis perekonomian global yang dapat mengganggu stabilitas perekonomian nasional. Demi tercapainya cipta kerja ini, ditetapkan berbagai regulasi yang berkorelasi dengan percepatan proyek strategis nasional, seperti mendorong, melindungi, dan memperkuat sistem koperasi dan UMKM membantu memperbaiki kondisi bisnis, dengan investasi yang tepat, perlindungan yang lebih baik, serta menyeimbangkan kesejahteraan bagi pekerja.

Pengembangan cipta kerja ini tidak hanya sebagai perwujudan dari adanya kebutuhan menciptakan lapangan kerja saja, melainkan hal ini juga merupakan bagian penting dari proses pemberdayaan dalam negeri. Tidak hanya itu, cipta kerja ini juga diperlukan guna mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang unggul baik secara materiil maupun spiritual serta mendorong pembangunan masyarakat yang menyeluruh. Dengan demikian, sudah semestinya terdapat aturan atau regulasi yang mengatur terkait dengan pengembangan ketenagakerjaan ini sehingga pekerja pun tetap berada dalam posisi yang dihormati dari hak-haknya dan perlindungan yang semestinya mereka dapatkan dan dapat menciptakan ekosistem

¹ Maksud dari cipta kerja sesuai dengan Pasal 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 seputar Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 seputar Penetapan peraturan

pemerintah pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-Undang.

kerja yang positif sehingga memberikan dampak dalam perkembangan dunia usaha.

Diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan regulasi yang mendorong agar terciptanya keseimbangan di mata hukum bagi kedua belah pihak, yakni pengusaha dan karyawan dalam proses bisnisnya. Dengan kata lain, regulasi ini wajib dipatuhi oleh orang-orang yang terlibat dalam memahami hak dan kewajibannya masing-masing. Seiring dengan adanya evaluasi di lapangan, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan bertransformasi. Bentuk evaluasi lapangan yang digunakan sebagai bahan perubahan kebijakan pemerintah terhadap revisi peraturan perUndang-Undangan tentang ketenagakerjaan adalah adanya suatu faktor kejadian atau peristiwa besar diluar kehendak yang dapat berpengaruh dan berdampak bagi kehidupan masyarakat. Salah satu peristiwa atau kejadian besar itu adalah pada saat bangsa Indonesia dilanda pandemi covid-19. Pandemi ini dapat dimaknai sebagai endemi yang mewabah ke berbagai belahan dunia dan menyerang manusia tanpa mengenal kalangan apapun. Mengambil istilah dalam kesehatan, pandemi ini adalah suatu kondisi mewabahnya suatu penyakit secara serempak di berbagai belahan dunia sehingga mampu menelan banyak jiwa. Saat ini, WHO menganggap Covid-19 sebagai pandemi karena semua

orang di seluruh dunia memiliki risiko terinfeksi. Artinya, penyakit ini dapat menjangkiti siapa pun di berbagai negara, yang mengharuskan kita semua untuk meningkatkan kewaspadaan dan mengikuti protokol kesehatan yang direkomendasikan.²

Mewabahnya Covid-19 banyak menimbulkan persoalan di tengah kehidupan masyarakat terutama bagi pekerja/buruh dan perusahaan, diantaranya seperti penghentian kegiatan perusahaan, dan merumahkan pekerja/buruh. Dilandanya Indonesia oleh Covid-19 ini bahkan hampir ke seluruh wilayah Indonesia, berimplikasi pada ditetapkannya Covid-19 sebagai bencana Nasional oleh pemerintah. Pemerintah pun mengambil langkah-langkah berupa mendorong masyarakat menjaga jarak fisik dan belajar/bekerja dari rumah. Tuntutan ini mempunyai dampak yang kuat tidak hanya terhadap kinerja, produktivitas dan keuangan perusahaan, namun juga terhadap kewajiban pengusaha untuk menanggung biaya-biaya usaha, termasuk pembayaran hak-hak normatif bagi pekerja, misalnya upah. Selain itu, keterbatasan dalam beraktivitas ini memunculkan persoalan baru bagi perusahaan karena tidaklah semua pekerjaan dapat diselesaikan dari rumah dan tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dari rumah.

² Allianz Indonesia. Yuk, Pahami Lebih Jelas Arti Pandemi pada COVID-19. <https://www.allianz.co.id/explore/yuk-pahami-lebih->

jelas-arti-pandemi-pada-covid19.html, diunduh tanggal 9 Januari 2024 Pukul 10.30 WIB.

Ketika kejadian seperti di atas terjadi, hampir semua perusahaan di Indonesia melakukan hal yang sama: menghentikan sebagian atau seluruh kegiatan usahanya dan memberhentikan karyawannya. Namun akibatnya, beberapa perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan memutuskan untuk memberikan kebijakan yang adil kepada pengusaha, yaitu pengakhiran relasi kerja (PHK) yang dilaksanakan pemberi kerja terhadap pekerjanya. Artinya adalah terjadi pemberhentian penghidupan bagi pekerja yang keluarganya tentu turut serta mendapat imbasnya. Pandemi Covid-19 secara tidak langsung sudah memunculkan keresahan sosial karena seringnya terjadi pengakhiran relasi kerja saat pandemi ini yang berimplikasi dengan meningkatnya angka pengangguran di Indonesia.³

Menteri Ketenagakerjaan menegaskan bahwa memutus hubungan kerja (PHK) haruslah menjadi pilihan terakhir bagi perusahaan dalam mengalami efek yang terjadi karena Covid-19.⁴ Pandemi ini telah memberikan dampak serius bagi dunia kerja, dengan jutaan pekerja terkena imbasnya. Data dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker)

mencatat bahwa lebih dari 3 juta pekerja terdampak oleh pandemi ini, baik dengan pemutusan hubungan kerja maupun dirumahkan. Pada tanggal 27 Mei 2020, Kemenaker mencatat bahwa sebanyak 1,7 juta pekerja telah teridentifikasi secara lengkap dengan data cleansing, yang berarti data mereka telah diketahui secara spesifik dengan menyebutkan nama dan alamatnya. Namun, masih terdapat 1,2 juta pekerja lainnya yang sedang dalam proses pembersihan data. Dari jumlah total pekerja yang terdampak, sebanyak 380 orang bekerja di sektor formal dan telah mengalami pemutusan hubungan kerja.⁵

Seluruh masyarakat Indonesia, tidak hanya para pekerja yang terdampak pandemi COVID-19, mengantisipasi peran, upaya, dan kebijakan pemerintah. Lebih dari 80% atau sekitar 1% populasi atau 2 juta orang terkena PHK. Seluruh pekerja kehilangan sumber nafkah, sehingga banyak pekerja yang tidak puas dengan PHK.⁶ Per tanggal 11 April 2022, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa sejumlah 1,5 juta pekerja dirumahkan oleh karena PHK.

Pada tanggal 11 April 2020, Kementerian Ketenagakerjaan mengatakan

³ Aloysius Uwiyono, Seminar-Pemutusan-Hubungan-Kerja-Sepihak-Akibat-Pandemi-Covid-19. <https://keprilawyersclub.com/2020/05/06/seminar-pemutusan-hubungan-kerja-sepihak-akibat-pandemi-covid-19-2/>, diunduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 18.30 Wib.

⁴ Ady Thea JA. Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19. <https://hukumonline.com/berita/baca/1t5e8edae3d0c9f/manaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>, di unduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 19.30 Wib.

⁵ Roy F. Update Data Terbaru Ada 3 Juta Orang Kena Phk Di Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200612180328-4-165046/update-data-terbaru-ada-3-juta-orang-kena-phk-di-indonesia>, diunduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 09.00 Wib.

⁶ *Visualisasi Data Penyebaran COVID-19 di Indonesia*, by Ghiffari Assamar Qandi dan Nur Rakhmawati, ResearchGate (Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2020).

bahwa banyak orang kehilangan pekerjaan atau dihentikan sementara karena ekonomi yang sedang sulit. Jumlahnya besar sekali, yaitu sekitar 1,5 juta orang. Itu artinya lebih banyak dari sebelumnya, yang mana pada tanggal 9 April 2020, sekitar 1,2 juta orang mengalaminya. Jadi, situasinya semakin buruk. Misalnya, ada seorang Menteri yang namanya Ida Fauziyah. Dia menjelaskan bahwa dari 1,5 juta orang tersebut, sekitar 10% dipecat dari pekerjaannya. Sementara itu, 90% sisanya tidak dipecat tetapi dihentikan sementara. Di Jawa Barat, salah satu provinsi di Indonesia, situasinya juga sulit. Sekitar lebih dari 53.000 karyawan merasakan dampak langsung dari pandemi ini. Dan menurut data terbaru dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar, sebanyak 1.400 badan usaha di sana melakukan berbagai langkah, seperti memecat karyawan atau memberhentikan mereka sementara waktu. Jadi, intinya, banyak orang kehilangan pekerjaan atau dihentikan sementara karena situasi ekonomi yang sulit ini. Itu membuat banyak keluarga merasa khawatir dan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Semoga situasinya segera membaik dan orang-orang dapat kembali bekerja dengan aman.⁷

Kejadian-kejadian seperti itu dapat ditemukan oleh penulis pada perusahaan-perusahaan khususnya seperti di Kabupaten

Karawang, Kabupaten Bekasi, dan di Daerah khusus ibukota Jakarta. PT. Hagihara Westjava Industries merupakan contoh masalah PHK yang terjadi karena dampak Covid-19. Perusahaan ini telah berdiri sejak November 1995 yang merupakan perusahaan dalam bidang pembuatan dan penjualan *paper sack*, *jumbo bag*, barang jadi yang terbuat dari benang *polyolefin flat* serta *non-woven cloth monofilament*. Di masa sulit pasca pandemi Covid ini, PT. Hagihara Westjava Industries, telah melakukan upaya untuk memberhentikan karyawannya demi menjaga dan mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan. Perusahaan harus melakukan PHK karena menemui beberapa permasalahan seperti (1) berkurangnya output akibat berkurangnya kapasitas produksi perusahaan terkait, berkurangnya permintaan konsumen terkait produksi perusahaan, berkurangnya pasokan bahan baku dan produk tidak laku. Produk yang sebelumnya diluncurkan di pasaran baik secara langsung atau tidak langsung menimbulkan defisit. (2) Pendapatan perusahaan menurun sehingga langsung menimbulkan kerugian. (3) Penurunan kemampuan perusahaan untuk membayar gaji atau tunjangan sosial lainnya dalam kondisi yang sama seperti sebelumnya. (4) Rasionalisasi serta penyederhanaan yang dilakukan mengakibatkan berkurangnya jumlah tenaga kerja pada perusahaan yang

⁷ CNN Indonesia. *Gelombang PHK Terpa Ribuan Pekerja di Jabar hingga Jatim* <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200408080>

936-92-491479/gelombang-phk-terpa-ribuan-pekerja-di-jabar-hingga-jatim

bersangkutan secara signifikan. Di samping itu, era Covid-19 ini perusahaan juga mengalami permasalahan seperti : (1) perusahaan mitra lain dalam penyelenggaraan pekerjaan tersebut tidak dapat lagi meneruskan penyediaan pekerjaan yang sudah ada, (2) terdapat perusahaan atau pemberi kerja yang tidak dapat menyediakan pekerjaan yang sudah ada sebelumnya. selama ini hanya merekrut pekerja secara langsung sebagai agen atas nama serta diatas nama badan usaha lainnya sebagai pelaksana atau penyedia pekerjaan 'kemampuan kerja'; (3) terdapat beberapa perusahaan yang pengurus/majikannya meninggal dunia, kemudian tidak adanya penerus untuk melanjutkan hubungan kerja dari perusahaan tersebut

Melihat beberapa permasalahan yang sangat kompleks tersebut di atas yang dialami perusahaan akibat Pandemi Covid-19 maka tidak menutup kemungkinan bakal terdapat permasalahan baru yang dihadapi perusahaan dan pekerja/buruh. Masalah baru yang muncul diantaranya adalah masalah ketenagakerjaan. Di bidang ketenagakerjaan banyak perusahaan melakukan tindakan dalam upaya menjaga dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan seperti upaya efisiensi disegala bidang, termasuk yang paling pahit yaitu upaya PHK. Untuk melaksanakan PHK pada karyawan, terdapat persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 seputar Ketenagakerjaan,

khususnya dalam Pasal 164 Ayat 3. Ini berarti bahwa pengusaha wajib menaati perintah dalam Undang-Undang tersebut sebelum melakukan PHK. Meskipun demikian, melakukan PHK tidak selalu dilarang, terutama jika alasan yang mendasarinya berkaitan dengan efisiensi perusahaan atau kondisi ekonomi yang memaksa. Lebih lanjut, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjelaskan larangan-larangan tertentu terkait dengan PHK. Contohnya, Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, larangan-larangan tersebut mencakup aspek-aspek seperti kesehatan, kewajiban warga negara, agama, ikatan perkawinan atau keluarga, masa reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender, dan politik. Ini berarti bahwa pengusaha tidak boleh melakukan PHK berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, karena hal itu bisa diakui menjadi diskriminasi atau pelanggaran HAM.

Beberapa upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan kesinambungan berjalannya perusahaan akibat kejadian atau peristiwa di luar kehendak (*force majeure*), oleh penulis diadakan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu diantaranya, pertama melalui penelusuran Publikasi Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, oleh Nazifa dan Mahila S., mengenai "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa wabah Covid-19". Di dalam hasil penelitiannya peneliti terdahulu tersebut

dinyatakan bahwa PHK diperkenankan untuk dilakukan sepihak saja. Perlindungan hukum tentang PHK sepihak sudah disusun di Pasal 153 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 terkait Cipta Kerja. PHK secara sepihak sangat tidak diperkenankan, tetapi lain halnya ketika dalam situasi tertentu, ketika perusahaan melakukan efisiensi oleh karena terjadinya kerugian pada perusahaan tersebut, maka PHK diperbolehkan.

Studi yang peneliti jalankan memiliki beda dengan studi terdahulu yang sudah penulis paparkan sebelumnya walaupun terdapat kesamaan membahas pemeliharaan hukum untuk pekerja. Perlindungan hukum pekerja yang di-PHK sepihak dengan paksaan yakni sebuah jaminan bahwasannya hak-hak mereka dihormati. Ini termasuk pembayaran uang pesangon, penghargaan, dan ganti rugi atas dampak PHK tersebut. Pentingnya regulasi yang lebih spesifik dalam konteks Covid-19 adalah agar hak-hak pekerja yang terpengaruh oleh keadaan tak terduga ini terlindungi secara adil seperti Undang-Undang yang ada. Dengan kata lain, aturan yang jelas dan terperinci dibutuhkan untuk memastikan pekerja bahwa perusahaan mematuhi kewajiban mereka terhadap yang terkena dampak PHK akibat situasi darurat seperti pandemi.⁸ Namun demikian menurut penulis, bahwa penelitian tersebut di atas masih mempunyai keterbatasan dengan alasan bahwa

dalam hasil penelitiannya tidak dijelaskannya mengenai tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja akibat PHK karena wabah tersebut yang dianggap sebagai *force majeure* dan masih saja menjadi masalah ketenagakerjaan. Jadi, pembeda inilah yang nantinya akan menjadi fokus dalam penelitian tesis yang dilakukan oleh penulis.

Dari permasalahan yang melatarbelakangi peneliti yang dipaparkan di atas, bisa diambil perumusan masalahnya yaitu: Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh akibat PHK dengan alasan Covid 19 sebagai *force majeure* bisa diberlakukan?

Dari uraian fenomena yang dipaparkan sebelumnya, menarik untuk dilakukan pengkajian mendalam tentang perlindungan dan tanggungjawab perusahaan terhadap pekerja akibat PHK karena wabah Covid 19 yang sampai sebagai *force majeure* yang masih menjadi masalah ketenagakerjaan, sehingga hal inilah yang kemudian penulis untuk melaksanakan penelitian yang kemudian dituangkan dalam tulisan penelitian tesis dengan judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure* dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum”.

II. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan yuridis normatif dalam studi ini. Studi yuridis normatif ialah penelitian hukum yang mengkaji norma hukum positif sebagai objek kajiannya⁹. Pada studi ini, peneliti mengaplikasikan hukum positif yang terkait dengan ketenagakerjaan untuk meneliti pemeliharaan hukum bagi pekerja/buruh dalam konteks PHK karena *force majeure*. Studi ini bersifat yuridis normatif, di mana analisisnya bersifat deskriptif. Metode deskriptif analisis diaplikasikan dalam memberikan visualisasi kondisi situasi yang sedang terjadi dengan tujuan mengumpulkan data sekomprehensif mungkin mengenai objek penelitian. Hal ini memungkinkan untuk mengeksplorasi hal-hal yang bersifat ideal dan kemudian menganalisisnya melalui teori hukum atau peraturan yang ada.

Pendekatan yang diterapkan dalam penulisan penelitian hukum dan normatif adalah fokus pada analisis penerapan prinsip-prinsip atau norma hukum positif, yang sesuai dengan pemilihan pokok permasalahan hukum (hukum sebagai peraturan atau norma yang ada pada masyarakat). Teknik studi yang dipakai didasarkan pada pendekatan perUndang-Undangan, yang merupakan cara untuk menyelidiki dan mengevaluasi semua peraturan yang relevan pada masalah hukum yang sedang diteliti¹⁰. Kemudian, penelitian

yang penulis lakukan juga mengadopsi pendekatan konseptual, artinya adalah objek penelitian ini mengacu pada berbagai pandangan serta doktrin yang ada dalam ilmu hukum. Penggunaan pendekatan konseptual ini akan berimplikasi nantinya pada pencapaian penulis dalam menemukan berbagai ide yang membangun pemahaman hukum, konsep-konsep hukum, serta prinsip hukum yang tentunya mempunyai relevansi dengan isu-isu yang dijadikan pokok bahasan¹¹.

Sumber penghimpunan data dari studi ini diambil dari berbagai perusahaan, yang nantinya dipakai untuk mendukung bahan hukum primer. Data sekunder yaitu data bahan hukum yang berasal pada data sekunder serta didukung oleh data bahan hukum primer. Data bahan hukum primer adalah data yang dikumpulkan dari tangan pertama, artinya data tersebut didapatkan langsung dari asalnya. Sebaliknya, data sekunder merupakan data yang dihimpun dan diolah oleh suatu entitas atau individu dari sumber lain yang telah mengumpulkan dan memproses sebelumnya.

Analisis dalam studi ini akan dilaksanakan dengan cara memeriksa informasi dari beragam sumber, dari buku-buku serta artikel terkait maupun dari hasil penelitian langsung di lapangan. Kami akan menggunakan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis preskriptif.

⁹ Salim H.S, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013

¹⁰ *Ibid*, Hlm. 19.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, Hlm.93.

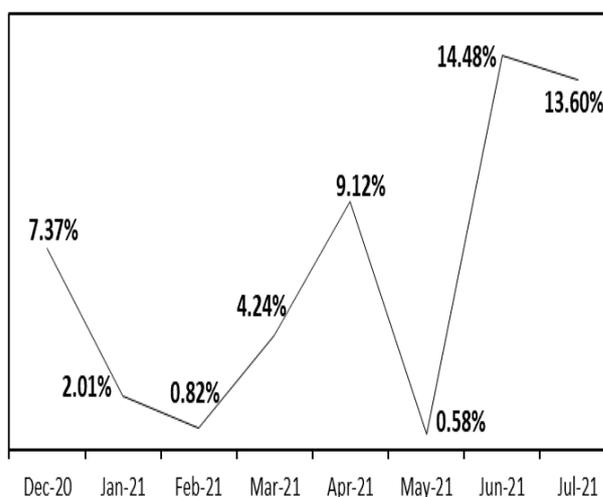
Pendekatan ini fokus pada pemahaman dan penafsiran data tanpa bergantung pada angka atau statistik. Kami akan menggabungkan informasi dari sumber-sumber teks dan berdasarkan peraturan-peraturan yang ada, seperti Undang-Undang yang relevan. Metode kualitatif yang kami terapkan dalam penelitian hukum ini melibatkan pemeriksaan aturan-aturan yang berlaku saat ini, termasuk standar hukum yang relevan dengan topik yang kami teliti, sekaligus hasil wawancara dengan ahli atau pihak terkait.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selama masa pandemi, PT. Hagihara Westjava Industries secara aktif terus melaporkan kondisi karyawannya yang terinfeksi ke dalam sistem pelaporan pemerintah seperti SINAS, Disperindag, Puskemas, Satgas COVID-19, dan Dinas Kesehatan setempat. Gambar 1 menjelaskan bahwa adanya fluktuasi yang terjadi dari setiap periode per bulannya. Tertinggi terdapat pada bulan Juni 2021, yaitu sebanyak 14.48% dari total seluruh karyawan. Namun, terdapat juga terendahnya pada bulan Februari 2021 sebesar 0.82% dari total karyawan.

Penelitian yang dilakukan, memproleh data bahwa semasa pandemic Covid-19, PT. Hagihara Westjava Industries melakukan berbagai macam upaya perlindungan pekerja/buruhnya. Pasalnya karyawan adalah asset utama perusahaan, Perlindungan terhadap karyawan atau pekerja merupakan

aspek krusial dalam dunia bisnis yang memerlukan perhatian. Upaya untuk melindungi pekerja dari gelombang PHK meliputi: Melakukan rotasi, yaitu perpindahan tugas dan jabatan pada satu bagian. Hal ini dilakukan untuk menempatkan dan menciptakan keseimbangan dalam operasional pekerjaan karena terdapatnya karyawan yang dirumahkan karena terinfeksi Covid-19. Hal ini dijadikan sebagai perlindungan pekerja dari gelombang PHK, Melakukan mutase (sebanyak 58 tenaga kerja termutasi), yaitu perpindahan tugas dan jabatan pada bagian yang lainnya, Melakukan upaya penekanan terhadap production cost dengan cara menekan



Gambar 1. Grafik Kasus Covid-19 di PT. Hagihara Westjava Industries (Desember 2020 – Juli 2021)

biaya produksi semaksimal mungkin melalui pemilihan vendor yang berkualitas dengan harga yang relative murah.

PT. Hagihara Westjava Industries dalam praktiknya mempertahankan dan melindungi karyawannya telah dilakukan secara maksimal. Sesuai dengan pengertiannya bahwa pekerja/buruh yang ada akan kesulitan dalam mempertahankan hidupnya di masa

pandemic jika terkena PHK, Penerapan yang dilakukan (ketiga hal yang telah tersebut sebelumnya) sudah tepat bahwa segala upaya harus mengusahakan jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang 13 tahun 2003 diatur sebagai berikut “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Teori perlindungan hukum menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah cara di mana hukum melindungi individu atau kelompok dari kemungkinan tindakan yang tidak adil atau melanggar hukum, Hal ini cukup mempertegas secara jelas bahwa hal yang diterapkan di PT. Hagihara Westjava Industries memberikan keamanan dan keberlangsungan jaminan ketika memang sudah terjadi PHK, serta secara preventif PT. Hagihara Westjava Industries juga melakukan 3 jenis upaya untuk mencegah terjadinya PHK karena, PHK diambil sebagai opsi terakhir dalam kondisi memaksa yang ada (Force Majeure). Secara represif, ketika sudah terjadinya PHK (upaya terakhir), maka keputusan diperjelas dengan adanya musyawarah untuk mufakat dan tetap mengacu pada peraturan perusahaan (PKB) pasal 66 ayat 1 dalam pemutusan hubungan kerja karena rasionalisasi meyakini bahwa:

“Dalam hal terpaksa dilakukan rasionalisasi yang disebabkan oleh efisiensi, pindah lokasi, ganti pemilik, perusahaan tutup, force majeure sehingga harus dilakukan pemutusan hubungan

kerja, maka pelaksanaannya mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003”

Hadirnya keadaan memaksa, akan mempersulit penerapan kebijakan, oleh sebab itu pengambilan langkah PHK harus dijadikan sebagai opsi terakhir. PT. Hagihara Westjava Industries menjadikan 2 sisi perlindungan hukum yang ada baik secara preventif dengan menerapkan kebijakan rotasi, mutasi, dan *cost down* sebagai bentuk kehati-hatian perusahaan dalam mengambil langkah akhir dalam bentuk PHK. Secara represif, PT. Hagihara Westjava Industries juga memberikan keputusan dengan jaminan uang pesangon sebagai bentuk bahwa kepastian hukum tercipta baik pasti secara perlindungan melalui uang pesangon dan benefit-benefit lainnya. Hal ini merujuk pada adanya kepastian hukum dari bentuk tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

IV. KESIMPULAN

Keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dapat diizinkan karena adanya pandemi Covid-19 dapat dianggap sebagai kondisi memaksa (*force majeure*). Penerapannya tentu tidak semena-mena, perusahaan harus mempertahankan dan melakukan upaya secara maksimal untuk tidak melakukan PHK sebelum akhirnya memutuskan untuk mengambil rute melakukan PHK pada pekerja/buruh. Hal ini yang dijadikan sebagai arti dan bentuk dalam perlindungan hukum

yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Ketika memang upaya-upaya sudah dilakukan secara maksimal, maka PHK boleh dilakukan dengan alasan *force majeure* dan tetap mempertimbangkan pesangon atau benefit sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan pada kelangsungan hidup pekerja/buruh setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal ini sudah menjadi kepastian dan jelas jika kedua belah pihak telah menyetujui bentuk perjanjian yang dijalankan. Hal ini merupakan wujud nyata perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha, sehingga kepastian hukum dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 . abstr. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010.
- Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan, PT.Indeks, Jakarta, 2011.
- Achmad Ali, Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan, Kencana Pranada
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Agus Midah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia. Indonesia, Bogor. Media Group, Jakarta, 2012.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana, Jakarta.

Salim H.S, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Desertasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013

2. Peraturan Perundangan

- Undang-Undang Dasar 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.
- Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.
- Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

3. Jurnal

Nazifah, Mahila S. 2021. Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3): 1112-1115. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/ar>

ticle/view/1713/958, diunduh pada Sabtu 16 Desember 2023, 9:37 Wib .

4. Website

Aloysius Uwiyono, Seminar-Pemutusan-Hubungan-Kerja-Sepihak-Akibat-Pandemi-Covid-19.

<https://keprilawyersclub.com/2020/05/06/seminar-pemutusan-hubungan-kerja-sepihak-akibat-pandemi-covid-19-2/>, diunduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 18.30 Wib.

Ady Thea JA. Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19. <https://hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/manaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19/>, diunduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 19.30 Wib.

Allianz Indonesia. Yuk, Pahami Lebih Jelas Arti Pandemi pada COVID-19. <https://www.allianz.co.id/explore/yuk-pahami-lebih-jelas-arti-pandemi-pada-covid19.html>, diunduh tanggal 9 Januari 2024 Pukul 10.30 WIB.

Roy F. Update Data Terbaru Ada 3 Juta Orang Kena Phk Di Indonesia, <https://www.cnbcindonesia.com/news/2020612180328-4-165046/update-data-terbaru-ada-3-juta-orang-kena-phk-di-indonesia>, diunduh pada Senin 11 Desember 2023, pukul 09.00 Wib.

Visualisasi Data Penyebaran COVID-19 di Indonesia, by Ghiffari Assamar Qandi dan Nur Rakhmawati, ResearchGate (Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2020).

CNN Indonesia. Gelombang PHK Terpa Ribuan Pekerja di Jabar hingga Jatim <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200408080936-92-491479/gelombang-phk-terpa-ribuan-pekerja-di-jabar-hingga-jatim>