

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan telah menjadi kata yang paling populer sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera.

Salah satu pemenuhan hak pekerja mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk upaya dalam pembangunan nasional. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyebutkan bahwa:

“Pembangunan Nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan Nasional.”

Prinsip negara yang dimaksud dalam persoalan kali ini adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, terutama untuk para pekerja. Pekerja merupakan masyarakat Indonesia yang memiliki hak saat terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu kompensasi dan kejelasan alasan pembemutusan hubungan kerja tersebut. Di mana kompensasi diberikan untuk memberikan kesejahteraan ekonomi saat seorang pekerja sudah tidak mendapatkan upah per setiap bulan seperti biasanya dan menjadi antisipasi simpanan saat belum mendapat pekerjaan kembali.

Fenomena PHK yang terjadi di Indonesia akhir-akhir ini, diakibatkan oleh munculnya wabah Virus Korona yang ditemukan pertama kali di kota Wuhan, China. Virus ini kemudian menyebar dengan cepat hingga ke seluruh penghujung dunia, dan tak terkecuali Indonesia. Virus Corona merupakan sekelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada manusia dan/atau hewan, dimana virus ini menyerang saluran pernafasan manusia, yang pada akhirnya menyebabkan infeksi saluran pernafasan seperti batuk, pilek, hingga yang lebih serius dapat

mengakibatkan penyakit yang dikenal dengan *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan/atau *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Virus Corona ini kemudian bermutasi dan membentuk jenis baru yang selanjutnya disebut dengan wabah Covid-19 dan memiliki sifat yang menular.

Akibat penyebaran Covid-19 yang terus meluas dan tidak terkontrol ke berbagai belahan dunia tak terkecuali Indonesia, pada Maret 2020 WHO menyatakan dan menetapkan secara resmi bahwa Covid-19 merupakan Pandemi Global.<sup>1</sup> Untuk memutus persebaran Covid-19 ini pada akhirnya banyak negara di dunia yang memutuskan untuk melarang sama sekali kedatangan warga asing ke negaranya dan menutup sebagian kota-kota (*lockdown*). Bahkan ada beberapa negara yang memutuskan untuk menutup perbatasan daratan dan wilayah udaranya dan mewajibkan masyarakatnya untuk melakukan karantina mandiri selama 14 (empat belas) hari.

Pandemi Corona Vint Disease 2019 (COVID-19) juga secara nyata telah mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian besar negara-negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pertumbuhan ekonomi global diperkirakan akan menurun dari 3% (tiga persen) menjadi hanya 1,5o/o (satu koma lima persen) atau bahkan lebih rendah dari itu.

Perkembangan pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) juga berpotensi mengganggu aktivitas perekonomian di Indonesia. Salah satu implikasinya berupa penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang diperkirakan dapat mencapai 4% (empat persen) atau lebih rendah, tergantung kepada seberapa lama dan seberapa parah penyebaran pandemi

---

<sup>1</sup> Soesanti Harini Hartono, *WHO Resmi Nyatakan Covid-19 Sebagai Pandemi Global Setelah Menyebar ke 118 Negara*, Diakses melalui website: < <https://health.grid.id/read/352059111/who-resmi-nyatakan-covid-19-sebagai-pandemi-global-setelah-menyebar-ke-118-negara?page=all> > , pada tanggal 14 Mei 2020 pada pukul 19.51 WIB.

Corona Vints Disease 2019 (COVID-19) mempengaruhi atau bahkan melumpuhkan kegiatan masyarakat dan aktivitas ekonomi.<sup>2</sup>

Terjadinya wabah pandemi COVID-19 menyebabkan krisis ekonomi saat ini membawa dampak negatif bagi kehidupan industri di Indonesia. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami kerugian dan untuk menekan biaya perusahaan maka dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak pada para pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Cara tersebut cenderung digunakan oleh perusahaan di Indonesia untuk bertahan hidup. Namun, apakah alasan pemutusan pekerja itu sesuai dan tidak melanggar hak para pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)<sup>3</sup> adalah pengakhiran hubungan kerja karna suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberentian oleh perusahaan, atau habis kontrak. Menurut Pasal 61 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja dapat berakhir apabila :<sup>4</sup>

1. Pekerja meninggal dunia ;
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir ;
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Mengacu pada point ke empat yang di maksud adalah perusahaan dapat memecat pekerja/buruh karna suatu perjanjian yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama yang dapat meyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja.

---

<sup>2</sup> Lihat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Kebijakan Keuangan Negara Dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona

<sup>3</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 299.

<sup>4</sup> Lihat Pasal 61 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maupun ketidak jelasan pengakhiran hubungan kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian. Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.<sup>5</sup>

Dengan tingginya angka PHK ini menyebabkan pula tingginya angka pengangguran, orang-orang yang menganggur ini secara otomatis tidak akan memperoleh penghasilan. Akibatnya untuk memenuhi kebutuhan pun mereka tidak bisa. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesejahteraannya menurun. Pentingnya peranan Undang-undang ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak para pekerja dan buruh terutama yang sudah terikat dengan kontrak kerja sebelumnya. Namun aturan yang telah ada di dalam undang-undang ini belum sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh para pekerja dan buruh.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja disebut juga dengan relasi antara buruh dan majikan.<sup>6</sup> Istilah tersebut dimaksudkan untuk lebih menitik beratkan terhadap hal yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dibangun kedua belah pihak. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Bukan itu saja, bahkan istilah hubungan buruh dan majikan menjadi istilah yang mampu mengakomodir hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja,

---

<sup>5</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9.

<sup>6</sup> Anne Friday Safaria, Dadi Suhanda, Selly Rianawanti, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, AKATIGA, Bandung, 2003, hlm. 10.

sekaligus berkenaan dengan hak dan kewajiban keduanya baik di sektor formal maupun informal.

PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya.<sup>7</sup> Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, sebuah perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat (majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah (pekerja/buruh).

Pengurangan kegiatan usaha berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja (PHK). Kendala yang dihadapi juga antara lain: Pertama, ketersediaan bahan baku yang mulai menipis. Hal tersebut dikarenakan lalu lintas yang dihentikan, akibat dari adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengakibatkan penurunan produktivitas industri serta sektor manufaktur harus memangkas 30%, sehingga berpotensi dilakukan pengurangan pekerja untuk menjaga stabilitas arus kas perusahaan (Yunianto, 2020). Kedua, melemahnya Rupiah terhadap Dollar. dalam hal ini merasa terbebani karena angka Rupiah hampir menyentuh nilai Rp 17.000 per Dollar Amerika Serikat (Indonesia, 2020) , apabila hal ini terus berlanjut maka biaya produksi bagi perusahaan yang menggunakan bahan- bahan akan terus meningkat tidak sebanding dengan pemasukan perusahaan.

Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi COVID-19 sering kali menggunakan alasan *force majeure*<sup>8</sup> padahal perusahaan tersebut masih memproduksi

---

<sup>7</sup> Andrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Bandung, 2001, hlm.83.

<sup>8</sup> Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, Adalah Bulletin Hukum Vol.4 Nomor 1, Jakarta, 2020.

seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama dua tahun. Sementara pandemi COVID-19 saat ini belum mencapai atau terbilang dua tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan.

Ketua Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Depok, Wido Pratikno mengungkapkan bahwa jumlah pegawai di Depok yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan jauh lebih tinggi ketimbang klaim Pemerintah Kota Depok. Perusahaan yang memutus hubungan kerja dengan alasan *force majeure*. Menurutnya, dalam kondisi tersebut terdapat pemanfaatan saat masa pandemic termasuk pada perusahaan PT. Ramayana Tbk Sentosa. Sebab, kondisi tersebut dipakai untuk memutus hubungan kerja dengan alasan *force majeure*, padahal tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh COVID-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang sering kali bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) huruf (a) - (j) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang larangan PHK oleh pengusaha :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
  - a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. Pekerja/buruh menikah;
  - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau



- berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
  - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan adanya PHK pada saat pandemi COVID-19 ini maka harus dilindungi oleh perlindungan hukum. Yang terpenting dalam perlindungan hukum pekerja saat di PHK adalah status pekerja dalam bekerja serta alasan yang di pakai dalam menjatuhkan PHK serta hak-hak yang berikan kepada pekerja/buruh saat di PHK.

Berdasarkan latar belakang di atas maka objek penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk pada masa pandemi COVID-19 ini. Sebelumnya penulis telah melakukan penelitian dan observasi dengan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Depok, hasil dari penelitian tersebut telah didapati kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 92 (Sembilan puluh dua orang) pekerja di PT. Ramayana Lestari Tbk akibat dampak COVID-19.<sup>9</sup>

Oleh karena itu, ketidakjelasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di masa pandemi COVID-19 menjadi titik fokus penulis untuk membahas dan menganalisa lebih terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum dan upaya hukum bagi para pekerja atas pemutusan kerja tersebut karna adanya wabah pandemi COVID-19 dan dari uraian tersebut di atas maka dirasa perlu melakukan penelitian skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN**

---

<sup>9</sup> Hasil Wawancara Pribadi Penulis dengan Ketua FSPMI Kota Depok Mengenai Data Ketenagakerjaan PHK akibat Dampak COVID-19, Pada Hari Jumat Tanggal 08 Mei 2020, Pukul 14.00 WIB.

# **HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA/BURUH YANG TERKENA PHK AKIBAT WABAH PANDEMI COVID-19 DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat wabah pandemi COVID-19 di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Kendala yang dihadapi saat pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK Akibat wabah pandemi COVID-19?
3. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja/buruh di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk terhadap pemutusan hubungan kerja karena wabah COVID-19?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada hakikatnya penulisan proposal ini mempunyai tujuan dan manfaat untuk kedepannya. Adapun penelitian ini, penulis mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk akibat wabah pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi saat pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat wabah pandemi COVID-19.



3. Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja/buruh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk yang terkena PHK akibat wabah pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Sejalan dengan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan, baik secara teoritis dan praktis.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Penulisan hukum ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Sebagai bahan masukan untuk materi perkuliahan khususnya mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Para Pekerja/Buruh yang Terkena PHK Akibat Wabah Pandemi COVID-19 Dikaitkan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Dapat dijadikan bahan masukan bagi masyarakat mengenai ketentuan-ketentuan hukum dan masalah-masalah yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja dalam kondisi wabah pandemic. Dan diharapkan dapat menjadi motivasi untuk semua buruh/pekerja di Indonesia.
- b. Pemerintah agar dapat menjadi bahan masukan di dalam merumuskan peraturan dan sekaligus kebijakan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja dan serikat pekerja/serikat buruh sehingga akan melahirkan rasa aman dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

- c. Bagi seluruh pekerja/buruh di Indonesia khususnya yang terkena dampak akibat wabah pandemic COVID-19, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan dalam upaya perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Persoalan mengenai pemenuhan hak pekerja yang telah di PHK termasuk sebuah upaya dalam pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, Sebagaimana dituangkan dalam Undang-undang dasar 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan :

“Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ini merupakan dasar dan untuk menjamin setiap warga negara termasuk orang yang tidak mampu, untuk mendapatkan akses terhadap keadilan agar hak – hak mereka atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan dapat diwujudkan dengan baik. Posisi dan kedudukan seseorang di depan hukum menjadi sangat penting dalam mewujudkan tatanan sistem hukum serta keadilan bagi masyarakat.

Semua manusia memerlukan kepastian hukum sehingga setiap haknya dapat terlindungi. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang di nilai wajar. Hanya karna bersifat adil dan dilaksanakan

dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa di jawab secara normatif bukan sosiologi.<sup>10</sup>

COVID-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, China pada akhir 2019 lalu. Penyebaran virus yang belum ditemukan penawarnya itu hingga kini tak terkendali. Sudah 200 lebih negara di dunia melaporkan adanya kasus terpapar virus corona. Pandemi *coronavirus diseases* (COVID-19) yang melanda banyak negara termasuk Indonesia berdampak luas berbagai sektor industri. Akibatnya perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya seperti biasa, bahkan ada juga yang mengalami penutupan perusahaan. Kondisi tersebut berdampak terhadap pelaku hubungan industrial seperti kalangan buruh dan pengusaha. Tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan hidup bagi kemanusiaan.

Adanya peraturan serta penegakan hukum yang dibuat dalam hukum ketenagakerjaan ialah usaha melaksanakan hukum sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaan agar tidak terjadinya pelanggaran. Dan jika ada yang dilanggar ada usaha lain untuk memulihkan hukum yang dilanggar itu agar ditegakan kemabali.<sup>11</sup>

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesi seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.<sup>12</sup>

Seperti dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) menyatakan : setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan kerja ;

---

<sup>10</sup> Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari : Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm. 59.

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2006, hlm, 115.

<sup>12</sup> Muhammad Sadi dan Sobandi, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Palembang, 2020, hlm.69.

- b. Moral dan kesusilaan ; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan matabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).<sup>13</sup> Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha pada saat pandemi COVID-19 ini.

Bagi pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>14</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>15</sup>

Di dalam KUHPerdara Pasal 1601 a menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh/ pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah

---

<sup>13</sup> Nurul Chotidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2003, hlm. 231.

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 53.

<sup>15</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 36.

pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh.<sup>16</sup> Definisi perjanjian kerja menurut Subekti perjanjian kerja yaitu antara seorang buruh dan seorang pengusaha majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak pengusaha berhak memberikan perintah- perintah yang harus dituruti oleh pihak lain.<sup>17</sup>

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat di dalamnya.

Peran pemerintah dalam hubungan ketengakerjaan ini sangat dibutuhkan untuk menjamin keadilan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketengakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan

---

<sup>16</sup> Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika Vol. 39, Denpasar, 2017, hlm. 63.

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 54-55.

perundang-undangan untuk memberikan kepastian hak dan kewajiban para pekerja terutama dalam melakukan pengawasan dan perlindungan hukum.<sup>18</sup>

Pasal 1 Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Menurut Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa hukum berfungsi sebagai kepentingan perlindungan manusia, agar kepentingan manusia (pekerja/buruh) terlindungi hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat terjadi secara normal dan damai, tetapi dapat juga terjadi karena pelanggaran hukum.<sup>19</sup>

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.<sup>20</sup>

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi.<sup>21</sup> Perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi secara umum yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup :<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 47-48.

<sup>19</sup> Sudikno Mertokusumo, *Bab- Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1993, hlm.14.

<sup>20</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm.158.

<sup>21</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum dalam negara hukum Pancasila*, Armico, Bandung, 2003, Hlm.4.

<sup>22</sup> Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet I, Armico, Bandung, 1982, hlm.42-43.

1. Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma keselamatan kerja dan Heigiene kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Serta mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik s-ebagai akibat kerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi.
4. Serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral. Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapa tkan ganti kerugian.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Di antara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi COVID-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa



perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. Padahal keputusan itu sangat merugikan para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) UU Nomor. 13 tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan sebagainya.<sup>23</sup>

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja mem-PHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa si pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

- a. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut;
- b. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- c. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- d. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- g. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

---

<sup>23</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1974, hlm. 143.

- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- k. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk tercatat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Pusat dengan nomor pencatat 250/89.SP.SR/CAT/HI/XII/20 03 dan tercatat 420/I/X/2006. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperbaharui dan disetujui pada tanggal 28 Febuari 2020. Perjanjian Kerja Bersama mengatur hak-hak dan kewajiban karyawan, pekerja/buruh yang bekerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh, yang diatur sebagai berikut: <sup>24</sup>

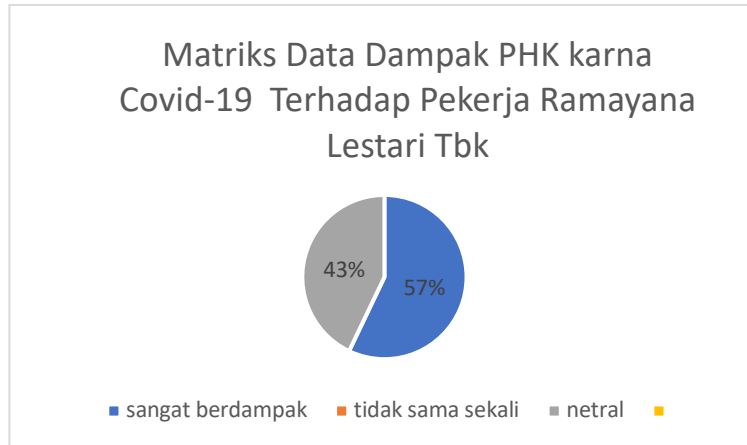
1. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena :
  - a. Karyawan melakukan pelanggaran berat dan atau melakukan perbuatan yang mengandung unsur pidana, atau karyawan dinilai sudah tidak memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
  - b. Karyawan meninggal dunia.
  - c. Berakirnya masa hubungan kerja berdasarkan surat perjanjian.
  - d. Karyawan mengundurkan diri dari perusahaan atau dianggap mengundurkan diri oleh perusahaan.
  - e. Karyawan tidak mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang ditetapkan perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal (15).
  - f. Sakit yang berkepanjangan sehingga melampaui 12 bulan.
  - g. Adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
  - h. Keadaan memaksa (Force Majeure).
  - i. Terbukti adanya pertalian darah (Adik/Kakak) atau pertalian yang disebabkan oleh perkawinan (Suami/Istri) antara pekerja satu dengan yang lainnya yang berada dalam satu atap dan atau dalam satu devisi yang akan dikategorikan sebagai karyawan yang mengundurkan diri secara sepihak.

Dari hasil penelitian telah didapati kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 92 (Sembilan puluh dua orang) pekerja di perusahaan akibat dampak COVID-19 dari total keseluruhan karyawan 144 (Seratu empat puluh empat orang), berikut merupakan diagram lingkaran sample hasil penelitian mengenai PHK Karyawan Ramayan Lestari Tbk :

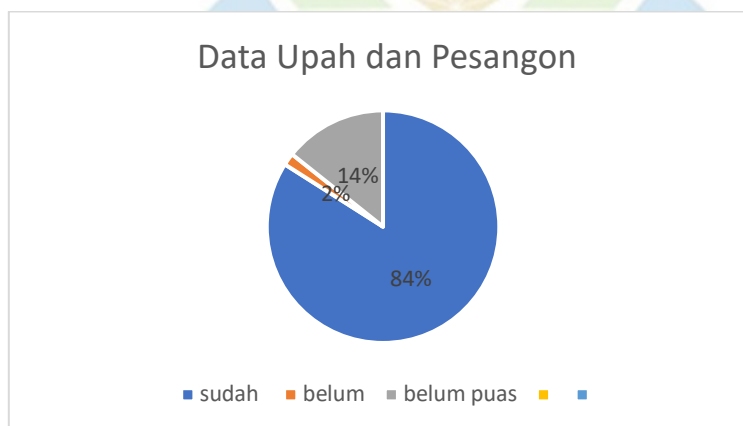
Gambar 1. Mengenai Dampak Pekerja yang Terkena Dampak PHK akibat COVID-19 Di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk

---

<sup>24</sup> Perjanjian Kerja Bersama, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk, 2019-2021.



Gambar 2. Mengenai Pesangon dan Upah Pekerja yang Terkena PHK akibat COVID-19 Di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk



Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada gambar 1 dan 2, kegiatan Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang digunakan oleh pihak PT Ramayana Lestari Sentosa akibat wabah pandemi COVID-19 dimana masih sering terjadi karena alasan *force majeure* yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang sangat membawa dampak besar pada para pekerja/buruh. Walaupun ketentuan pesangon dan upah sudah terlaksana pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Namun, Alasan pandemic COVID-19 ini sering dijadikan alasan pembenaran kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerja. Karena telah banyak upaya yang harus dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan pemutusan

hubungan kerja harus dilakukan, maka pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak.

PHK dengan alasan efisiensi diatur secara rinci dan jelas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: "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)."

Ketentuan ini sering sekali dijadikan celah oleh perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi dilatarbelakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum.<sup>25</sup>

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang pesangon, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

"Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagaiberikut:

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

---

<sup>25</sup> Josef Martua Prasetyo Manik, Dewi Hendrawati, Suhartoyo. *Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan perusahaan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Sido Muncul)*. Terdapat dalam <https://eresources.perpusnas.go.id> diakses pada tanggal 9 November 2020 Pukul 20.00 WIB

- 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, 9 (sembilan) bulan upah.”

Untuk mengetahui rumus perhitungan uang penghargaan masa kerja, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan:

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.”

Untuk mengetahui apa saja yang menjadi komponen perhitungan uang penggantian hak, kita merujuk pada ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan:

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Pasal mengenai perhitungan hak-hak yang diterima pekerja dalam hal pekerja tersebut di-PHK karena efisiensi terdapat dalam Pasal 164 ayat (3) yang berbunyi:

“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).”

Karena banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, Mahkamah Konstitusi akhirnya mengeluarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.19/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa<sup>26</sup> PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (Nomor SE.907/MEN/PHI- PPHI/X/2004), yakni:<sup>27</sup>

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; serta
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung

---

<sup>26</sup> Lihat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013, pada tanggal 19 November 2020.

<sup>27</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Se-907/Men/Phi-Pphi/X/2004 Tahun 2004 *Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal* (“Se-907/Men/Phi-Pphi/X/2004”).



alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun.<sup>28</sup> Sedangkan COVID-19 ini belum mencapai atau memasuki setengah tahun. Alasan *force majeure* yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure* dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure*. Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggungjawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.

Dalam hal ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan. Di mana

---

<sup>28</sup> Imas Novita Juaningsih, *Op.Cit.*, hlm. 190.



alasan tersebut tidak dapat dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai dua tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak COVID-19 kepada para pekerja yang di-PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja dapat dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi COVID-19.<sup>29</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Untuk membahas setiap permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metodologi sebagai berikut:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki untuk kemudian dianalisis.<sup>30</sup> Dalam hal ini menggambarkan data dan fakta baik berupa data primer yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat data ketenagakerjaan dampak pandemi COVID-19 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Depok yang berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh di pelbagai perusahaan pada tanggal 8 April 2020, dan data sekunder berupa teori atau pendapat para ahli hukum terkemuka.

### **2. Metode Pendekatan Penelitian**

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 194.

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pers, Jakarta, 2008, hlm. 10.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Yuridis Empiris. Pendekatan Yuridis digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan. Sedangkan pendekatan empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.<sup>31</sup>

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro pendekatan yuridis empiris adalah pendekatan kepustakaan yang berpedoman pada peraturan-peraturan, buku-buku atau literatur-literatur hukum serta bahan-bahan yang mempunyai hubungan permasalahan dan pembahasan dalam penulisan skripsi ini dan pengambilan data langsung pada objek penelitian yang berkaitan dengan peranan Intelkam Polri dalam mengantisipasi konflik sosial.<sup>32</sup>

Berdasarkan pengertian di atas maka pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan analisis perbandingan perlindungan hukum terhadap buruh yang terkena PHK dalam pandemi COVID-19 ini apakah sudah sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial di masyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.

---

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 32.

<sup>32</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 10.

Data deskriptif diambil dari hasil wawancara dengan ketua Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Depok di Jalan Raya Bogor Km. 35 Kota Depok dihubungkan dengan surat dan data Pemutusan Hubungan Kerja dari DISNAKERTRANS Kota Depok yang berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh di PT. Ramayana Sentosa Tbk pada tanggal 8 April 2020.

b. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, yaitu :

a) Sumber data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh dari hasil observasi di lapangan secara langsung tertuju pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan di kantor pemerintahan yang menyediakan pelayanan kepada masyarakat, melakukan wawancara terhadap salah satu perwakilan kepala bidang tertentu, yang di gunakan sebagai data utama bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Bahan Hukum yang penulis ambil adalah :

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi (DISNAKERTRANS) Kota Depok berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh dari pelbagai perusahaan yang di PHK.
- 2) Perjanjian Kerja Bersama PT. Ramayana Lestari Sentosa 2019-2020
- 3) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2).
- 4) Peraturan Perundang-undangan :
  - a. Undang-Undang Dasar Negara 1945;
  - b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata;
  - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- e. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- f. Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (Nomor SE.907/MEN/PHI- PPHI/X/2004) yang terkait dengan pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja;

b. Bahan Hukum Skunder

Sumber data sekunder yaitu data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku buku yang berkaitan tentang penegakan hukum serta bahan bahan yang berkaitan dan dapat memberikan penjelasan dari sumber data primer antara lain, teori-teori dari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan diatas.

c. Bahan Hukum Testier

Merupakan bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia maupun Kamus Besar Bahasa Inggris

a) Sumber data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini melalui studi kepustakaan.

b) Sumber data Tersier

Sumber data tersier yaitu data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder, antara lain kamus.<sup>33</sup>

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan COVID-19.

b. Penelitian Lapangan :

1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

c. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, jurnal, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

#### **5. Analisis Data**

Analisa data dapat dilakukan setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari penelitian kepustakaan, dokumentasi, dan wawancara. Kemudian data tersebut dianalisa

---

<sup>33</sup> Sri Mamudji, Et Al, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama Fakultas Hukum UI, Jakarta, 2005, hlm 31.

berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah dengan teori-teori hukum. Untuk kemudian semua data yang terkumpul tersebut akan dianalisa secara kualitatif<sup>34</sup> yaitu di mana peneliti menganalisis data dengan melihat kenyataan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap para pekerja buruh yang terkena PHK akibat wabah pandemi COVID-19.

## 6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Lokasi penelitian kepustakaan :

1) DISPUSIPDA (Badan perpustakaan dan kearsipan daerah) Kota Bandung.

b. Lokasi penelitian lapangan :

1) Kantor Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Depok, Jalan Raya Bogor Km. 35 Kota Depok.

2) Dinas ketenagakerjaan Kota Depok, Jalan Raya Margonda No. 54.

3) Ramayana Kota Depok.



---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 67.