

## ABSTRAK

**Khaerul Anwar, *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 di Kabupaten Bandung Dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.***

Masuknya Covid-19 ke Indonesia berpengaruh besar terhadap ekonomi termasuk keberlangsungan usaha perusahaan. Salah satu strategi yang digunakan perusahaan agar bisa tetap bertahan adalah dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh dengan alasan efisiensi dan/atau *force majeure*. PHK dengan alasan efisiensi dan *force majeure* diperbolehkan sebagaimana diatur di ayat (1) huruf b dan huruf d Pasal 154A Perppu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam pasal tersebut diatur bahwa syarat PHK dengan alasan efisiensi dan *force majeure* yaitu tutupnya perusahaan. Kemudian dalam Pasal 45 PP Nomor 35 Tahun 2021 diatur mengenai kewajiban perusahaan dan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi PHK yang diakibatkan oleh perusahaan melakukan efisiensi dan keadaan *force majeure*. Namun faktanya, ada perusahaan yang tidak membayarkan hak-hak PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan Covid-19 sebagai *force majeure* seperti yang terjadi di Kabupaten Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempertegas perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan bila dihubungkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No: 19/PUU-IX/2011 tentang penafsiran efisiensi sebagai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Kabupaten Bandung dan juga untuk menganalisis apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melaksanakan kewajiban memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh apabila dihubungkan dengan Pasal 154A Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran teori negara hukum sebagai *grand theory* yang membahas turunan penegakan hukum atas pekerja/buruh yang terkena PHK. *Middle theory* yang digunakan adalah teori HAM yang di dalamnya membahas terkait pemenuhan hak terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK, serta *applied theory* menggunakan teori perlindungan hukum yang membahas mengenai upaya yang dapat dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK.

Hasil penelitian ini menghasilkan konklusi sebagai berikut: Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi dan *force majeure* diperbolehkan sebagaimana diatur dalam ayat (1) huruf b dan d Pasal 154A Perppu No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kemudian Mahkamah Konstitusi menafsirkan bahwa PHK atas dasar perusahaan melakukan efisiensi adalah konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tutup permanen. Dalam PP No 35 Tahun 2021 diatur secara detail mengenai kewajiban perusahaan dan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh efisiensi dan *force majeure*. Dengan demikian, jelas bahwa PHK karena alasan efisiensi dan *force majeure* tidak menggugurkan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

**Kata Kunci: PHK, Covid-19, Perlindungan Hukum, Force majeure, Efisiensi**

## ABSTRACT

**Khaerul Anwar, *Legal Protection for Workers Experiencing Termination of Employment (PHK) Due to the Impact of the Covid-19 Pandemic in Bandung Regency is Connected with Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation.***

The entry of Covid-19 into Indonesia has had a major impact on the economy, including the sustainability of the company's business. One of the strategies used by companies to survive is by terminating workers/laborers for reasons of efficiency and/or force majeure. Termination of employment for reasons of efficiency and force majeure is permitted as stipulated in paragraph (1) letters b and d of Article 154A Perpu No 2 of 2022 concerning Job Creation. The article stipulates that the condition for dismissal for reasons of efficiency and force majeure is the closing of the company. Then in Article 45 PP Number 35 of 2021 it regulates the obligations of companies and the rights of workers/laborers in the event of layoffs caused by companies carrying out efficiency and force majeure circumstances. However, in fact, there are companies that do not pay layoff rights to workers/labourers on the grounds that Covid-19 is a force majeure, as happened in Bandung Regency.

The purpose of this study is to reinforce legal protection against the implementation of termination of employment (PHK) on the grounds of efficiency which is not followed by company closures when connected with the Constitutional Court decision No: 19/PUU-IX/2011 concerning restoration of recovery as an effort to protect the law against workers/ workers in Bandung Regency and also to analyze whether the Covid-19 pandemic can be used as a reason for termination of employment (PHK) without carrying out the obligation to provide rights to workers/labor when connected with Article 154A Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation.

This study uses the rule of law theoretical framework as a grand theory that discusses the derivatives of law enforcement for workers/laborers affected by layoffs. The middle theory used is the theory of human rights which discusses the fulfillment of the rights of workers/laborers affected by layoffs, as well as applied theory which uses the theory of legal protection which discusses efforts that can be made to protect the rights of workers/laborers affected by layoffs.

The results of this study resulted in the following conclusions: Termination of employment (PHK) for reasons of efficiency and force majeure is permitted as regulated in paragraph (1) letters b and d of Article 154A Perppu No 2 of 2022 concerning Job Creation. Then the Constitutional Court stated that layoffs on the basis of a company carrying out efficiency is a constitutional requirement as long as it means that the company is permanently closed. PP No. 35 of 2021 stipulates in detail regarding the obligations of companies and the rights of workers/labourers in the event of termination of employment due to efficiency and force majeure. Thus it is clear that layoffs for reasons of efficiency and force majeure do not abort the company's obligation to provide rights to workers/laborers affected by termination of employment (PHK).

**Keywords:** layoffs, Covid-19, legal protection, force majeure, efficiency