

Hak-Hak Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid-19 di PT.X Kota Bandung Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Delfian Januar Ramadhan*, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*delfianjr12@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. The workforce can be said to be the backbone of a company, labor is also often used as a benchmark for the success of a company. With a fairly large role in a company, of course, workers must be guaranteed and protected their rights and obligations. Every year, the event of Termination of Employment (PHK) has become a fairly complicated problem due to the underlying factors and the post-event impact. the layoffs. During the Covid-19 pandemic, many companies used the Covid-19 factor as a justification for taking layoffs for workers. This is reinforced by the issuance of Presidential Decree No. 12 of 2020 concerning the Determination of Corona Virus Disease (Covid-19) Non-Natural Disasters as National Disasters. An interesting phenomenon to discuss is whether the Covid-19 pandemic can be used as a reason for company force majeure in carrying out layoffs and whether the company has fulfilled the rights of post-layoff workers based on a case study at PT. X Bandung City in terms of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. This research method is normative juridical using descriptive analytical research specifications. This data collection technique is through library research using secondary data consisting of primary, secondary, tertiary legal materials. This data analysis method is a systematic interpretation method. Based on the results of the study, it was concluded that the layoff procedure at PT. X Bandung City cannot be categorized as a force majeure event because it is not an act of god and the company must fulfill the rights of post-layoff workers in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Manpower jo. Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation

Keywords: *Protection of Workers' Rights, Covid-19, Force Majeur, Termination of Employment (PHK)*

Abstrak. Tenaga kerja dapat dikatakan sebagai tulang punggung sebuah perusahaan, tenaga kerja juga kerap dijadikan sebagai tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan adanya peran yang cukup besar dalam sebuah perusahaan, tentunya tenaga kerja harus dijamin dan dilindungi hak-hak serta kewajibannya. Pada setiap tahun, peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah menjadi masalah yang cukup rumit dikarenakan faktor-faktor yang melatarbelakanginya dan dampak pasca peristiwa PHK tersebut. Masa pandemi Covid-19, banyak sekali perusahaan yang menjadikan faktor Covid-19 sebagai suatu alasan pembenar dalam melakukan tindakan PHK terhadap pekerja. Hal tersebut diperkuat dengan terbitnya Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Corona Virus Disease (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Fenomena yang menarik untuk dibahas adalah mengenai apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan sebagai alasan force majeure perusahaan dalam melakukan PHK dan apakah perusahaan telah memenuhi hak pekerja pasca PHK berdasarkan studi kasus di PT.X Kota Bandung ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian ini adalah yuridis normative dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data ini melalui studi kepustakaan dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, tersier. Metode analisis data ini adalah metode penafsiran sistematis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa prosedur PHK di PT.X Kota Bandung tidak dapat dikategorikan sebagai peristiwa force majeure karena bukan sebuah act of god dan perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerja pasca PHK sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kata Kunci: *Perlindungan Hak Pekerja, Covid-19, Force Majeure, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*

A. Pendahuluan

Pada lingkup dunia ketenagakerjaan, terdapat salah satu unsur penting yaitu pekerja/buruh. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3 menjelaskan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja adalah tulang punggung perusahaan, adagium ini terlihat biasa saja seperti tidak terdapat makna di dalamnya. Akan tetapi, apabila ditelaah lebih spesifik terdapat fakta yang sangat penting. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena pekerja/buruh memiliki peran yang cukup penting di dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja, perusahaan tidak mungkin dapat beroperasi dan menunaikan cita-citanya untuk meraih keuntungan bersama.

Pekerja/buruh merupakan sebuah tolak ukur dari kesuksesan sebuah perusahaan, hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan dan keterikatan diantara pekerja/buruh dan perusahaan/majikan. Menyadari begitu pentingnya kehadiran pekerja/buruh bagi suatu perusahaan, masyarakat, dan pemerintah maka perlu dilakukan sebuah langkah yang bertujuan dalam melindungi hak-hak pekerja agar dapat menjalankan pekerjaannya secara baik. Dalam konsideran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam huruf d yang menjelaskan bahwa “Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan serta kesempatan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Pemerintah Indonesia telah memutuskan bahwa virus Covid-19 yang ada di Indonesia merupakan salah satu varian yang menimbulkan kedaruratan terhadap kesehatan masyarakat di Indonesia. Dengan penetapan status kedaruratan terhadap kesehatan yang disebabkan oleh Covid-19, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 tentang Diberlakukannya Sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, akan tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini tentunya sangat berdampak pada sektor ekonomi yang menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi hampir dari keseluruhan masyarakat di Indonesia. Salah satu problematika yang sedang ramai pada saat ini adalah banyaknya peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan demi efisiensi perusahaan ataupun dikarenakan oleh perusahaan sudah tidak dapat lagi mengemban biaya produksi dan operasional atau dapat dikatakan perusahaan telah pailit. Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan apa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja, “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha”. Dewasa ini, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan masalah yang cukup kompleks, karena mempunyai kaitan dengan kesejahteraan, pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Banyak sekali perusahaan yang menggunakan dasar *force majeure* dalam melakukan PHK tersebut, pada kenyataannya perusahaan tersebut masih melakukan kegiatan produksi dan operasional seperti biasanya. Hal ini tentu menjadi sorotan publik, karena pada penjelasan Pasal 164-165 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa dasar *force majeure* hanya dibolehkan apabila perusahaan telah merugi terus menerus selama 2 tahun dan juga telah berhenti dalam melakukan produksinya atau dikatakan pailit. Dengan adanya fakta tersebut, maka perusahaan dalam melakukan tindakan PHK terhadap pekerja nya tidak diperbolehkan menggunakan dasar *force majeure* untuk dijadikan sebuah alasan pembenar dalam melakukan tindakan PHK tersebut.

Menurut data dari Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker), pada tahun ini terjadi lonjakan peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan oleh melemahnya kondisi perekonomian di Indonesia yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang belum mereda. Kota Bandung sebagai Ibukota Provinsi Jawa Barat menyumbang 42.000 kasus PHK. Jumlah tersebut tentunya meningkat signifikan apabila dibandingkan dengan tahun-tahun

sebelumnya dan tidak menutup kemungkinan jumlah tersebut akan bertambah dikarenakan kondisi perekonomian di Indonesia belum juga membaik pasca mewabahnya virus Covid-19 di Indonesia. Implikasi dari meningkatnya kasus PHK di Kota Bandung adalah mengenai pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja pasca PHK tersebut. Banyak sekali perusahaan di Kota Bandung yang tidak menunaikan hak-hak pekerja pasca PHK, hal tersebut tentunya harus menjadi sorotan bagi pihak Disnaker dalam mewujudkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana prosedur PHK di PT.X Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* apabila ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Bagaimana hak-hak pekerja pasca PHK akibat pandemi Covid-19 di PT.X Kota Bandung ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur PHK di PT.X Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* apabila ditinjau Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
2. Untuk mengetahui hak-hak pekerja pasca PHK yang dilakukan oleh PT.X Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 ditinjau Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode pendekatan yuridis normatif melalui pendekatan undang-undang yang dilakukan dengan menelaah seluruh undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sample yang telah terkumpul. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan menggunakan teknik kepustakaan (*Library Research*) dan sesi wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif yang menguraikan data tersebut ke dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis untuk kemudian diambil suatu kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan, menggunakan metode deduktif yang menarik kesimpulan yang dimulai dari pernyataan umum menuju pernyataan khusus dengan menggunakan penalaran.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Prosedur Force Majeure Pada PHK di PT.X Kota Bandung Pada Masa Pandemi Covid-19

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/perusahaan dan pekerja. Dalam hubungan kerja tersebut terdapat kedudukan diantara keduanya yang menitikberatkan kepada hak-hak dan kewajiban yang wajib ditunaikan kedua belah pihak tersebut. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Mewabahnya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Indonesia pada awal tahun 2020 telah menyebabkan terjadinya segala pembatasan aktivitas dan mobilitas masyarakat di Indonesia. Wujud dari urgensi pencegahan Covid-19 di Indonesia adalah dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Implikasi dari berlakunya Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 tentang PSBB tersebut tentunya memberikan dampak yang cukup signifikan di dalam segala aspek

kehidupan masyarakat. Selain diberlakukannya PSBB tersebut, Pemerintah Indonesia juga telah melegitimasi status pandemi Covid sebagai bencana nasional melalui Keppres No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional.

Dengan upaya pemerintah yang membatasi segala aktivitas dan mobilitas masyarakat demi mengentaskan pandemi Covid-19, tentunya memberikan efek domino terhadap financial dan kegiatan operasional perusahaan. Banyak sekali perusahaan yang melakukan PHK demi mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan perusahaan tersebut. Dalam melakukan PHK, banyak sekali perusahaan yang menjadikan legitimasi Keppres No.12 Tahun 2020 sebagai fundamental dan/atau alasan dalam implementasi keadaan *force majeure* untuk memutus hubungan kerja buruh/pekerja.

Dalam Hukum Ketenagakerjaan, PHK adalah suatu langkah terakhir dalam menyelesaikan suatu permasalahan di dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat pula alasan-alasan yang dapat membolehkan pengusaha untuk melakukan praktik PHK yang dijelaskan dalam Pasal 163-165. Dalam Pasal 163-165 menjelaskan bahwa perusahaan dapat melakukan PHK apabila :

1. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);
2. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*Force Majeur*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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);
4. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam penjelasan sebelumnya harus diiringi dengan bukti laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik;
5. 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 Majeur*) 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);
6. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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).

Force Majeur adalah kondisi dimana suatu keadaan memaksa salah satu pihak untuk tidak menunaikan prestasinya dikarenakan tidak diwajibkan oleh suatu keadaan tertentu.

Konsep *force majeure* dijelaskan dalam bukum III KUHPerdara tentang perikatan dan/atau *Van Verbintenessenrecht*.

Terdapat beberapa terjadinya *force majeure*, diantaranya :

1. *Force majeure* dikarenakan keadaan alam, yaitu *force majeure* yang disebabkan oleh suatu peristiwa alam yang tidak dapat diprediksi dan diketahui sebelumnya. Pada penyebab ini, dapat dikatakan bahwa terdapat campur tangan tuhan dalam terjadinya atau dapat disebut juga sebagai *act of god*. Contoh dari penyebab *force majeure* karena keadaan alam seperti gempa bumi, tsunami, angin topan, gunung meletus dll.
2. *Force majeure* dikarenakan keadaan yang cukup serius, yaitu *force majeure* yang disebabkan oleh situasi dan kondisi yang abnormal, keadaan tertentu yang bersifat yang sangat singkat terjadinya. Contohnya dari penyebab *force majeure* karena keadaan yang cukup serius seperti peperangan, terorisme, kudeta, demo massa, dan hal lain yang dapat menimbulkan kerusakan yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya suatu perikatan.
3. *Force majeure* dikarenakan hilangnya objek perjanjian.
4. *Force majeure* dikarenakan sebuah peraturan dan/atau kebijakan pemerintah, *force majeure* ini disebabkan oleh amandemen dan/atau penghapusan kebijakan pemerintah yang berimplikasi terhadap sesuatu yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Pada masa pandemi Covid-19, dampak yang dialami tidak sama dengan setiap pihak yang terikat di dalam sebuah perjanjian, spesifiknya dalam suatu perjanjian hubungan kerja. perusahaan atau pemberi kerja sudah seharusnya telah menganalisis dan mengantisipasi segala resiko atas usaha yang dijalankannya. Perusahaan seharusnya tidak boleh sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemerintah telah melegitimasi bahwa pandemi yang disebabkan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional yang bersifat non-alam melalui Keppres 12 Tahun 2020, hal ini tidak serta merta dapat dijadikan sebagai alasan *force majeure*, karena keadaan *force majeure* atau keadaan memaksa pada dasarnya merujuk terhadap kuasa alam atau dapat disebut juga *act of god* yang penyebabnya disebabkan oleh kuasa alam yang diantaranya seperti : gempa bumi, gunung meletus, angin topan, longsor, dan sebagainya.

Dalam penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa suatu perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya kejadian tertentu yang dicantumkan di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya kerja. Yang dimaksud kejadian tertentu di dalam Pasal ini dapat di representasikan sebagai suatu keadaan memaksa atau dapat dikatakan sebagai *force majeure*. Pada faktanya, kasus pemutusan hubungan kerja di PT.X Kota Bandung pada masa pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) disebabkan oleh melemahnya financial perusahaan yang berimplikasi terhadap operasional perusahaan dalam kegiatan produksinya sehingga perusahaan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Dalam kondisi seperti itu tentunya kedua belah pihak dirugikan, pihak perusahaan mengalami kerugian karena menurunnya tingkat pendapatan perusahaan yang berdampak pada ketidakmampuan dalam membiayai operasional perusahaan tersebut. Pihak pekerja pun sama mengalami kerugian, karena hilangnya mata pencaharian untuk memenuhi segala keperluan pribadi maupun keluarga

Analisis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Pasca PHK akibat pandemi Covid-19 di PT.X Kota Bandung

Fenomena maraknya Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) tentunya menimbulkan permasalahan yang harus secepatnya ditanggulangi oleh pemerintah. Oleh karena itu, pemerintah berinovasi dengan membuat salah satu program untuk menanggulangi permasalahan tersebut, program yang di bentuk oleh pemerintah adalah program kartu prakerja. Terbentuknya program kartu prakerja tersebut, pemerintah memiliki harapan bahwa program tersebut dapat memberikan bantuan materiil dan juga bantuan moril dan juga bantuan peningkatan kompetensi pekerja terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) agar secepatnya dapat bangkit dan bekerja kembali. Selain hal tersebut, pemerintah juga memiliki harapan

dengan hadirnya program prakerja tersebut dapat membantu pelaku usaha mikro dan kecil (UMKM) yang turut pula terdampak pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Selain membentuk program prakerja, pemerintah juga menerbitkan peraturan menteri melalui kementerian ketenagakerjaan dalam Permenaker No.14 Tahun 2020 tentang Pedoman pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja Dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19). Dengan penerbitan peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut, pemerintah berperan dalam memberikan bantuan terhadap para pihak pengusaha dan juga pekerja agar dapat terhindar dari peristiwa pemutusan hubungan kerja tersebut.

Dalam menunaikan pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja, perusahaan wajib memberikan hak-hak terhadap pekerja pasca pemutusan hubungan kerja dengan memberi uang pesangon serta Uang Penghargaan Masa Kerja (UMPK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai dengan regulasi yang mengaturnya. Regulasi mengenai uang pesangon serta Uang Penghargaan Masa Kerja (UMPK) dan Uang Penggantian Hak, diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tentang Cipta kerja, yang besarnya diatur sebagai berikut :

1. Uang pesangon
 - Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
 - Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
 - Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
 - Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
 - Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 7 bulan upah;
 - Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
 - Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UMPK)
 - Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
 - Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
 - Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
 - Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
 - Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
 - Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
 - Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
 - Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.
3. Uang Penggantian Hak (UPH)
 - Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja;
 - Hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan fakta hasil sesi wawancara dengan mantan karyawan dari PT.X Kota Bandung, terdapat pelanggaran perihal pemenuhan hak pekerja pasca Pemutusan Hubungan Kerja. Pelanggaran tersebut adalah, pelanggaran mengenai pemenuhan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, seharusnya mantan karyawan tersebut mendapat uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar 8 bulan upah dengan berdasar pada Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan format (UP+UMPK), karena mantan karyawan tersebut telah bekerja selama kurang lebih 4 tahun kerja. Akan tetapi pada kenyataannya, mantan karyawan PT.X Kota Bandung tersebut hanya mendapatkan 1 bulan upah saja dan tidak ada pemenuhan lebih lanjut pasca pemutusan hubungan kerja tersebut.

Sebagai perwujudan upaya perlindungan hukum kepada pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Corona Virus Disease (Covid-19), sudah selayaknya perusahaan memenuhi hak-hak para pekerja yang terdampak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hak yang diterima oleh pekerja seperti uang pesangon,

penghargaan masa kerja, penggantian hak. Selain hak-hak seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat hak-hak lain yang wajib pula diterima oleh pekerja, diantaranya :

1. Hak atas upah yang adil. Upah sejatinya merupakan sebuah perwujudan dari hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja. Setiap pekerja wajib untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan upaya yang telah dilakukan dalam menjalankan pekerjaannya;
2. Hak untuk berserikat. Dalam memperjuangkan kepentingan khususnya hak atas upah yang adil, pihak pekerja harus diakui dan dijamin hak nya dalam berserikat
3. Hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Hak ini merupakan adalah mutlak sebagai bagian dari sebuah hak bagi pekerja dan kewajiban perusahaan.
4. Hak untuk diperlakukan secara sama. Hak ini bermakna bahwa dalam perusahaan tidak boleh ada diskriminasi berdasarkan ras, agama, jabatan terhadap para pekerjanya.
5. Hak atas kebebasan. Hak ini memiliki makna bahwa pekerja memiliki hak kebebasan berpendapat di dalam lingkungan kerja, hak ini dibatasi oleh peraturan kerja dan peraturan khusus perusahaan.
6. Hak atas jaminan kehidupan yang layak.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di PT.X Kota Bandung tidak dapat dikategorikan sebagai peristiwa force majeure, pemerintah Indonesia telah melegitimasi melalui Keppres 12 Tahun 2020 bahwa Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional, tetapi bukan merupakan bencana alam (act of god).
2. Pada peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja masa pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), perusahaan memiliki kewajiban yang harus dipenuhi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Mengenai besaran hak yang harus ditunaikan telah dijelaskan di dalam ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hak pekerja yang wajib ditunaikan oleh perusahaan tentunya disesuaikan dengan apa yang telah dipenuhi oleh pekerja dan lamanya pekerja mengabdikan dalam perusahaan tersebut.

Acknowledge

Penulis ingin menyampaikan rasa kasih sayang dan terimakasih dengan memberikan penghargaan terbesar kepada orang tua tercinta Bapak Idris Sardi dan Ibu Emma Rahmawati atas segala cinta, kasih sayang, doa dan dukungan yang tanpa henti kepada saya. Saya menyadari bahwa proses skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak lainnya. Oleh karena itu pada tempatnya saya ingin mengucapkan terimakasih yang tulus, kepada Bapak Dr. Deddy Effendy S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dalam menyusun penulisan tugas akhir skripsi ini. Kepada Ibu Dr. Hj. Rini Irianty Sundary, S.H., M.Hum selaku Dosen Penguji Sidang Skripsi yang telah memberikan arahan dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini. Kepada Ibu Dr. Ratna Januarita, S.H., L.L.M., M.H., selaku Dosen Wali yang selalu memberikan nasihat yang sangat bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung. Dan yang terakhir kepada sahabat tercinta yang telah membantu saya menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] L.Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997,
- [2] Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' (2020) *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2)
- [3] Mustakim dan Syafrida S, 'Pandemi Covid Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia'(2020) *SALAM: Jurnal Sosial dan*

Budaya Syar-I, 7(8).

- [4] F.X Djumaldi, 2005, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- [5] Agus Warsudi . (6 Maret 2021). Akibat Badai Pandemi Covid-19, 42.000 Warga Menganggur di Kota Bandung. Diakses dari <https://jabar.inews.id/berita/akibat-badai-pandemi-covid-19-42000-warga-kota-bandung-menganggur> 6 Oktober 2021
- [6] Kusumaweningrat, Adijoyo Susilo, Effendy, Deddy. (2021). *Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid–19*, Jurnal Riset Ilmu Hukum, 1(2). 80-85.