



Analisis Yuridis Tentang Penyelesaian Sengketa Hak Tenaga Kerja Pasca Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Muhammad Iqbal Mahdi^{1*}, Lutfian Ubaidillah²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jember; m.iqbalmahdi345@gmail.com, lutfian.ubaidillah17@gmail.com

Abstrak: Pandemi Covid-19 sangat berdampak terhadap kegiatan produksi suatu perusahaan, hal tersebut mengakibatkan pendapatan perusahaan juga berkurang. Sehingga, untuk pemenuhan hak tenaga kerja terabaikan dan dampaknya ialah marak terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penyelesaian sengketa hak tenaga kerja PT. Muroco Kota Jember pasca Corona Virus Disease (Covid-19) berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yakni yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), pendekatan konseptual (Conceptual Approach), dan pendekatan kasus (Case Approach). Hasil dari penelitian ini ialah dapat ditemukan solusi bahwa perselisihan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan melibatkan para pihak untuk mencegah terjadinya PHK, memberitahukan terkait permasalahan yang terjadi, melibatkan perundingan bipartit, dan mediasi. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja akibat PHK di PT. Muroco Kota Jember tidak terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena pekerja/buruh tersebut tidak mendapatkan haknya berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja setelah melakukan PHK. Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi Covid-19 sebagai alasan force majeure untuk melakukan PHK, Adanya kebijakan Pemerintah yang menetapkan pandemic Covid-19 sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah peraturan hukum memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu peristiwa force majeure.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja; Sengketa; Penyelesaian; Pasca Covid-19

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ijlj.v1i4.2213>

*Correspondensi: Muhammad Iqbal Mahdi

Email: m.iqbalmahdi345@gmail.com

Received: 08-04-2024

Accepted: 13-05-2024

Published: 26-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The Covid-19 pandemic has had a major impact on a company's production activities, resulting in a reduction in company income. Thus, the fulfillment of labor rights is neglected and the impact is that there are widespread industrial relations disputes between workers and employers. The purpose of this research is to determine the resolution of labor rights disputes at PT. Muroco Jember City after Corona Virus Disease (Covid-19) based on Law no. 6 of 2023 concerning Job Creation which is further regulated in Government Regulation no. 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Layoffs. The research method used in this article is normative juridical using a statutory approach, a conceptual approach and a case approach. The result of this research is that a solution can be found that work relationship disputes can be resolved by involving the parties to prevent layoffs, informing them about problems that occur, involving bipartite negotiations, and mediation. Legal protection for workers' rights due to layoffs at PT. Jember City Muroco was not carried out in accordance with the applicable provisions, namely as regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations, because the workers/laborers did not get their rights in the form of severance pay and/or service pay after layoffs. It is possible for employers to use the Covid-19 pandemic as a

force majeure reason to carry out layoffs. The existence of a Government policy that determines the Covid-19 pandemic as a national disaster and the issuance of a number of legal regulations strengthens the reasons for entrepreneurs to declare the Covid-19 pandemic as a force majeure event.

Keywords: *Labor Right; Dispute; Solution; Post Covid-19.*

Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara Hukum, hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang tercantum dalam pasal 1 ayat 3. Hal ini menjadikan Indonesia harus menegakkan hukum yang sudah ada atau juga dapat dimaknai sebagai pengingat bahwa negara Indonesia secara sungguh-sungguh akan melandaskan seluruh aktivitas kehidupan bangsa dan bernegara pada ketentuan hukum yang ada (Simamora, 2014). Hak pekerja dilindungi oleh konstitusi Indonesia yaitu pada Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang pada intinya mengatur setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan, perlakuan adil dalam pekerjaan dan layak dalam hubungan kerja serta mendapat perlindungan hukum sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan (Sugiarti, 2020). Dalam sebuah perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia (Khakim, 2003). Berlangsungnya Krisis ekonomi yang dipicu oleh wabah Covid-19 tidak hanya membawa pengaruh yang besar bagi dunia kesehatan melainkan juga persoalan sosial, ekonomi, politik hingga ketenagakerjaan, Terhentinya aktivitas produksi sangat berpengaruh terhadap arus kas perusahaan dan berimbas pada dirumahnya sebagian besar buruh dan bahkan pada pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya meminimalisasi biaya operasional perusahaan (Wilhelm, 2020). Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut PHK) pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia (Djumaldi, 2005). Peristiwa pemutusan hubungan kerja juga berdampak terhadap hubungan antara pekerja dan pengusaha karena seringkali para pekerja tidak dapat menerima hal tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pihak buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab dengan adanya PHK, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian, kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya (Udiana, 2016).

Beberapa peneliti fokus pada bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK oleh perusahaan yang disebabkan karena efisiensi di tengah pandemi COVID-19 pasca berlakunya UU 11/2020 dan atau efisiensi yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian (Wijayanti Dkk, 2021). Ada penelitian yang fokusnya hanya terbatas berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi COVID-19 berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Matantu & Puspendari, 2021). Kebaruan dari penelitian ini ialah tidak ada peneliti yang berfokus terhadap penyelesaian sengketa hak tenaga kerja pasca *Corona Virus Disease* (Covid- 19) berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kasus yang diangkat ialah sengketa yang terjadi antara para pekerja dengan PT Muroco dengan pokok permasalahan sebagaimana yang disampaikan oleh demonstran yang memblokir jalan masuk menuju pabrik tersebut berikut pokok permasalahannya: 1) memaksa kerja dengan jam kerja 12 jam, 2) memaksa kerja di hari libur minggu dan hari libur nasional dengan upah sama dengan kerja biasa, 3) upah perjam Rp 10.000 (di bawah UMK), 4) izin sakit tidak dibayar, 5) kecelakaan kerja tidak dijamin, sakit karena kecelakaan kerja juga tidak di upah, 6) tidak pernah menerima THR tetapi berupa bantuan HR sebesar Rp.50-100 rupiah, 7) tidak diikutkan BPJS Kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan, 8) tidak mendapat hak cuti, 9) upah dicicil dalam sebulan hanya diupah 30% sisanya tidak jelas, 10) tidak dibayar selama bulan 11-12 tahun 2022 dan bulan 1-2 tahun 2023 (total 3-4 bulan), 11) diliburkan sepihak tanpa batas waktu kapan dipekerjakan kembali, 12) tidak dapat tali asih atau pesangon, 13) baru 80 buruh yang menjadi anggota GBMB yang dibayarkan setelah diperjuangkan. Masih ada ratusan pekerja lain yang belum dibayar selama 3-4 bulan (Fardi, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa peristiwa tersebut merupakan kelalaian dari perusahaan dan akibat dari kurangnya peran pemerintah dalam menjamin hak-hak para kaum buruh. Buramnya nasib buruh yang dirumahkan selama berbulan-bulan pun menunjukkan pemerintah belum bisa hadir membantu mereka, dalam hal ini di tataran kebijakan pemerintah daerah belum memperhatikan berkaitan dengan hak pekerja yang belum dipenuhi oleh perusahaanyang melakukan PHK terhadap karyawannya (Cubilla-Montilla, 2019).

Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui penyelesaian sengketa hak tenaga kerja pasca *Corona Virus Disease* (Covid- 19) berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Metode

Jenis penelitian ini ialah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yakni pendekatan yang dilakukan dengan cara mengkaji semua Undang-Undang, pengaturan, serta regulasi yang berkaitan dengan hukum yang ditangani (Marzuki, 2011). Perundang-undangan serta regulasi yang digunakan adalah yang relevan dengan penelitian ini, pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu pendekatan yang mengkaji pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum sehingga akan melahirkan konsep hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi (Marzuki, 2011). Selanjutnya pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kasus (*Case Approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis data yang berkenaan dengan suatu kasus.

Sesuatu biasanya dijadikan kasus karena ada masalah, kesulitan, hambatan, penyimpangan, tetapi bisa juga sesuatu dijadikan kasus meskipun tidak ada masalah, yang dijadikan kasus karena keunggulan atau keberhasilannya (Marzuki, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah peristiwa tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-Undang Cipta kerja mengatur bahwasannya perusahaan tidak dapat menggunakan haknya untuk mem-PHK pekerja dengan kesewenangan, namun diatur sedemikian rupa mengenai kondisi-kondisi dimana sebuah perusahaan dapat menerapkan PHK bagi pekerjanya (Fathammubina & Alviyanto, 2018). PT Muroco yang merupakan perusahaan pengolahan kayu yang berlokasi di Kec. Arjasa, Kabupaten Jember, Jawa Timur, tengah terjepit masalah tuntutan pemenuhan hak-hak buruh, terutama tunjangan hari raya (THR) dan tunggakan upah pasca terdampak Covid-19 (Wirawan, 2023). Akibat peristiwa tersebut PT. Muroco dituntut atas tidak terpenuhinya hak para tenaga kerjanya. Hal tersebut mengakibatkan adanya demonstrasi massa Aliansi Masyarakat Peduli Korban Buruh Muroco atau disebut dengan Gerakan Buruh Muroco Bersatu (GBMB). Aksi demonstrasi dilakukan di depan kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jember dan di depan kantor PT Muroco pada Kamis 9 Maret 2023, yang mana aksi ini diikuti oleh sekitar 100 orang (Su, 2020). Tuntutan para buruh yakni agar perusahaan segera memenuhi hak-haknya. Hal ini disampaikan oleh, Pembina GBMB Dwi Agus Budiyanto mengatakan bahwa banyak pelanggaran yang sudah dilakukan oleh perusahaan. Antara lain tidak membayar gaji buruh selama 4 bulan, memaksa buruh bekerja selama 12 jam, memaksa bekerja di hari libur, upah di bawah UMK, kecelakaan kerja tidak dijamin, tidak menerima THR, tidak diikuti BPJS ketenagakerjaan, serta diliburkan secara sepihak. Selain itu, salah satu buruh PT Muroco, warga Biting Arjasa, Jauhari, mengatakan, ia diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan tanpa ada surat pemberitahuan dan hanya disampaikan secara lisan tanpa ada pesangon. Bahkan gajinya selama 4 bulan juga belum dibayarkan (Radio, 2023). Berkaitan dengan adanya peristiwa tersebut Kepala Dinas Ketenagakerjaan menemui kumpulan massa tersebut sebagai perwakilan pemerintah untuk memfasilitasi permasalahan antara buruh dengan perusahaan. Langkah-langkah penyelesaian permasalahan yang dilakukan oleh pihak dinas ketenagakerjaan ialah dengan cara kekeluargaan terlebih dahulu secara internal. Akan tetapi, cara tersebut belum berhasil (Mosimann, 2019). Kemudian pihak Disnaker memfasilitasi melalui bipartit (mediasi), yang diselenggarakan di kantor Disnaker, ada 3 kali (Ramadhianto, 2023). Hasil dari bipartit (mediasi) tersebut masih belum mencapai kesepakatan. Akan tetapi pihak buruh melakukan mengadukan persoalan ini ke DPRD Jember untuk menuntut hak-hak para tenaga kerja. Sekertaris Komisi B DPRD Jember David Handoko Seto yang menemui para buruh berjanji segera memanggil pihak terkait agar segera mendapatkan solusi (Albab, 2023). Alhasil DPRD pun menyampaikan bahwasannya pihak PT. Muroco harus tetap bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak buruh yang selama ini bekerja di perusahaannya.

Perusahaan yang terkena dampak pandemi covid-19 mengalami penurunan omset termasuk PT. Muroco, hal ini mengakibatkan perusahaan tidak mampu lagi memenuhi kewajiban terhadap pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Perusahaan yang tidak dapat lagi melakukan proses produksi secara normal atau menurunnya proses produksi menyebabkan omset perusahaan menurun secara dratis, sehingga perusahaan tidak mampu lagi membayar gaji pekerja/ buruh dan memberikan hak-hak dari pekerja sebagaimana sudah ditentukan dalam perjanjian kerja (Dobrotić, 2019). Dalam hukum positif Indonesia Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur didalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Terkait pengaturan penghentian perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja karena pandemi Covid-19 menurut data yang dilansir dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, terdapat 1.286 pekerja yang terkena dampak dirumahkan serta ke Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) langsung akibat Covid-19. PHK seringkali menjadi sumber kekhawatiran dan kegelisahan bagi para pekerja. Keputusan PHK selalu berdampak negatif pada kelangsungan hidup pekerja dan juga berimbas pada kehidupan pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 61 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dalam Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sebuah perjanjian kerja dapat berakhir dalam beberapa situasi, yaitu ketika pekerja meninggal dunia, jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, setelah menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan saat ada putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memiliki kekuatan hukum tetap (Vlandas, 2019). Keadaan atau kejadian tertentu yang telah dijelaskan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam melakukan PHK terhadap pekerja, perusahaan harus mematuhi ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menekankan bahwa perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus melalui proses perundingan terlebih dahulu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, PHK dapat dilakukan atas persetujuan pengusaha dan pekerja, tidak boleh secara sepihak dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK menyebutkan bahwa Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja, PHK hanya dapat dilakukan bila perusahaan telah memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan telah mendapatkan persetujuan atas PHK tersebut (Galvin, 2019). Apabila dalam hal pekerja telah diberitahu keputusan PHK dan menolaknya, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Jika dalam praktiknya menggunakan perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka wajib melakukan penyelesaian melalui

mekanisme yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Outhwaite, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, PHK dapat dilakukan atas persetujuan pengusaha dan pekerja, tidak boleh secara sepihak dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK menyebutkan bahwa Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja, PHK hanya dapat dilakukan bila perusahaan telah memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerja dan telah mendapatkan persetujuan atas PHK tersebut. Apabila dalam hal pekerja telah diberitahu keputusan PHK dan menolaknya, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Stefano, 2019). Jika dalam praktiknya menggunakan perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka wajib melakukan penyelesaian melalui mekanisme yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perusahaan yang sungguh-sungguh mengalami dampak karena adanya pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi kelangsungan usaha dan bekerja, maka upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan sebagai berikut:

- a. penyesuaian tempat kerja; untuk mengurangi biaya proses produksi di perusahaan serta mengurangi kegiatan dan mobilitas kerja maka pekerjaan yang dapat dilakukan di rumah, diberlakukan WFH.
- b. penyesuaian waktu kerja; dalam hal WFH telah diberlakukan, namun perusahaan tetap mengalami kesulitan dalam menanggulangi biaya proses produksi maka dapat ditempuh upaya berikut:
 - 1) Pengaturan hari kerja;
 - 2) Menghapuskan/membatasi kerja lembur;
 - 3) Mengurangi jam kerja;
 - 4) Mengurangi hari kerja.
- c. Merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- d. Melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh;
- e. Mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan pekerja/buruh secara bertahap, misalnya dimulai dari jenjang manajerial dan seterusnya (Kucera, 2019).
- f. Namun apabila upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja diatas tidak menyelesaikan titik permasalahan, maka dapat dilakukan melalui teknik penyelesaian hubungan kerja menurut Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, terdapat beberapa tahap yang perlu diikuti oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pertama, dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja, melibatkan pihak-pihak yang berselisih serta pemerintah untuk berusaha mencegah terjadinya PHK. Kedua, sesuai dengan Pasal 151 ayat 2 Undang-

Undang Cipta Kerja, adalah memberikan pemberitahuan terkait masalah ini. Ketiga melibatkan perundingan bipartit, di mana dua pihak yang berselisih berusaha bersama-sama mencari solusi dari perselisihan tersebut (Balagopalan, 2019).

Apabila dalam perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, langkah berikutnya adalah melakukan mediasi, yang melibatkan seorang mediator atau pihak ketiga yang berperan untuk membantu meredakan konflik. Mediasi merupakan tingkat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum lanjut ke Pengadilan (Dinperinaker, 2019). Namun apabila perusahaan yang memutuskan hubungan kerja berdalih dengan alasan *force majeure*. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutuskan hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19. Dalam Pasal 164 ayat (1) menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan perusahaan tutup atas dasar keadaan memaksa (*force majeure*). Meski dijelaskan demikian, tidak adanya penjelasan lebih lanjut mengenai *force majeure* terkait pasal tersebut (Kang, 2020). Hubungan kerja dan perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan *lex spesialis* atas Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam kaitannya mengenai perjanjian kerja. Jika menelusur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyangkut pengaturan mengenai perjanjian kerja, tidak ditemukan istilah *force majeure*, *overmacht*, keadaan memaksa maupun keadaan kahar (Widiastiani, 2021). Jika suatu perusahaan mengalami kerugian, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena *force majeure*. *Force majeure* tidak dijelaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi secara umum diatur dalam pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata (Greenleaf, 2020). Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa produk hukum, di antaranya Kepres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam (Covid-19) terkait dengan Wabah Infeksi Virus Corona sebagai Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Kerpres Nomor 12 Tahun 2020, pemberlakuan Kerpres tersebut tidak secara langsung menghalangi debitur untuk memenuhi jasa atau kewajiban berdasarkan kontrak dan tidak melarang atau membatasi pelaksanaan kegiatan usaha oleh anggota masyarakat atau pelaku usaha. Hal ini sejalan pula dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, yang pada intinya menetapkan penyebaran covid-19 ini merupakan bencana non-alam yang bersifat nasional. Terbitnya Keputusan Presiden ini secara legal formal menguatkan posisi terjadinya pandemi covid-19 sebagai bencana non-alam yang sifatnya mengganggu kepentingan dan aktivitas secara nasional. Jika dihubungkan berdasar rincian tersebut, pandemi covid-19 dapat menjadi sebab adanya *force majeure* (BNPB, 2020).

Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam hal terjadi PHK, dan berdasarkan Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Apabila hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (Anak Agung Lita Cintya Dewi, 2014). Undang-undang ini melindungi

pekerja/buruh dari perusahaan atau pengusaha yang bertindak sewenang-wenang tanpa memperhatikan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha yang ingin melakukan PHK harus mematuhi aturan dan prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, termasuk memberikan pemberitahuan dan hak-hak pekerja yang terkait. Selain itu, undang-undang tersebut juga mengatur kompensasi dan pesangon yang harus diberikan kepada pekerja yang di PHK berdasarkan alasan yang sah. PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan hak-hak pekerja harus dihormati.

Simpulan

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja akibat PHK di PT. Muroco Kota Jember tidak terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena pekerja/buruh tersebut tidak mendapatkan haknya berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja setelah melakukan PHK.

Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi Covid-19 sebagai alasan force majeure untuk melakukan PHK, mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Disamping itu, pandemi Covid-19 juga dikategorikan sebagai peristiwa force majeure mengingat sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak. Adanya kebijakan Pemerintah yang menetapkan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah peraturan hukum memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu peristiwa force majeure karena secara eksplisit menyimpulkan pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional.

Daftar Pustaka

Albab, M. U. (2023). *apahabar*.

Anak Agung Lita Cintya Dewi, I. M. (2014). Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Kerthasemaya*, 1.

Balagopalan, S. (2019). Why historicize rights-subjectivities? Children's rights, compulsory schooling, and the deregulation of child labor in India. *Childhood*, 26(3), 304–320. <https://doi.org/10.1177/0907568219856077>

BNPB. (2020). *bnpb*.

Cubilla-Montilla, M. (2019). Are cultural values sufficient to improve stakeholder engagement human and labour rights issues? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 938–955. <https://doi.org/10.1002/csr.1733>

Dinperinaker. (2019). *dinperinaker*.

Djumaldi, F. X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika.

- Dobrotić, I. (2019). A social right? Access to leave and its relation to parents' labour market position. *Parental Leave and Beyond: Recent International Developments, Current Issues and Future Directions*, 261–279.
- Fardi, I. A. (2023). *Tadatodays*.
- Fathammubina, R., & Alviyanto. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE*, 108–130.
- Galvin, D. J. (2019). From Labor Law to Employment Law: The Changing Politics of Workers' Rights. *Studies in American Political Development*, 33(1), 50–86. <https://doi.org/10.1017/S0898588X19000038>
- Greenleaf, M. (2020). The value of the untenured forest: land rights, green labor, and forest carbon in the Brazilian Amazon. *Journal of Peasant Studies*, 47(2), 286–305. <https://doi.org/10.1080/03066150.2019.1579197>
- Kang, M. (2020). Gender differences in the relationship between land ownership and managerial rights: Implications for intrahousehold farm labor allocation. *World Development*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104669>
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Kucera, D. (2019). New labour rights indicators: Method and trends for 2000–15. *International Labour Review*, 158(3), 419–446. <https://doi.org/10.1111/ilr.12084>
- Marzuki, P. M. (2011). Penelitian Hukum. In *Cetakan Keenam* (p. 93). Kencana Prenada Media Group.
- Matantu, K. T., & Puspendari, H. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 198.
- Mosimann, N. (2019). The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 65–90. <https://doi.org/10.1177/0143831X18780317>
- Outhwaite, O. (2019). Worker-driven monitoring – Redefining supply chain monitoring to improve labour rights in global supply chains. *Competition and Change*, 23(4), 378–396. <https://doi.org/10.1177/1024529419865690>
- Radio, E. K. (2023). *K Radio Jember*.
- Ramadhianto, H. (2023). *News Indonesia*.
- Simamora, J. (2014). Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Jurnal Dinamika Hukum*, 556.
- Stefano, V. De. (2019). Fundamental labour rights, platform work and human rights protection of non-standard workers. *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*, 359–379. <https://doi.org/10.4337/9781786433114.00033>
- Su, Y. (2020). The effects of farmland use rights trading and labor outmigration on the governance of the irrigation commons: Evidence from China. *Land Use Policy*, 91. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.104378>
- Sugiarti, Y. W. (2020). The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations. *International Journal of Management and Economic Invention*, 2197.

-
- Vlandas, T. (2019). Does unemployment matter? Economic insecurity, labour market policies and the far-right vote in Europe. *European Political Science*, 18(3), 421–438. <https://doi.org/10.1057/s41304-018-0161-z>
- Widiastiani, N. S. (2021). Pandemi Covid-19: Force Majeure dan Hardship Pada Perjanjian Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 698–719.
- Wijayanti Dkk, K. T. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Administratum*, 198.
- Wilhelm, M. (2020). Private governance of human and labor rights in seafood supply chains – The case of the modern slavery crisis in Thailand. *Marine Policy*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103833>
- Wirawan, O. A. (2023). *beritajatim*.