

Jaminan Kepastian Hukum Dengan Maraknya Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan di Era Pandemi Covid-19

Guarantee of Legal Certainty with the Widespread Termination of Company Employees in the Covid-19 Pandemic Era

Della Kristina^{1*}

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanegara, Indonesia.

*Corresponding author. Email: della.205210037@stu.untar.ac.id

Paper

Received
25-05-2023
Revised
25-08-2023
Approved
31-08-2023

Abstrak

Jaminan hak atas pekerjaan tercantum pada Pasal 28D (2) UUD 1945 bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan upah serta perlakuan yang adil di tempat kerja. Hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan. Maraknya pemutusan hubungan kerja di era pandemik Covid-19 menjadi suatu kendala dalam menjamin hak atas pekerjaan dan kepastian hukum para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor penyebab Pemutusan hubungan kerja karyawan selama pandemi Covid-19 serta menganalisis perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan untuk menjamin kepastian aturan hukum selama pandemi Covid-19 dengan melakukan studi kasus pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Metode penelitian adalah yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan utama pemutusan hubungan kerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Cibinong adalah keterpaksaan adanya pandemi Covid-19. Walaupun disebabkan keterpaksaan, pengusaha tetap diminta membayar uang pesangon kepada pekerja sesuai haknya. Dengan harapan situasi yang dapat membaik, dengan kebijakan penerapan *new normal* perusahaan dapat segera mempekerjakan karyawan lama yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci

Covid-19; Kepastian Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

The guarantee of the right to work is stated in Article 28D (2) of the 1945 Constitution that every person has the right to work and wages and fair treatment in the workplace. The right to work is one of the human rights that cannot be ignored. The increasing number of layoffs in the era of the Covid-19 pandemic has become an obstacle in guaranteeing workers' rights to work and legal certainty. This research aims to identify and analyze the factors that cause employee termination during the Covid-19 pandemic as well as analyzing legal protection for company employees to ensure certainty of legal rules during the Covid-19 pandemic by conducting a case study at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. The research method is juridical-normative. The results showed that the main reason for termination of employment at PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cibinong Branch is forced by the Covid-19 pandemic. However due to compulsion, employers are still asked to pay severance pay to workers according to their rights. With the hope that the situation will improve, with the policy of implementing the new normal, companies can immediately hire old employees who have been laid off.

Keywords

Covid-19; Legal Certainty; Termination of Employment.



1. Pendahuluan

Dalam Konstitusi Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Konstitusi menegaskan

bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.^[1] Sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, undang-undang berfungsi menjadi landasan kekuasaan dan penyelenggaraan negara untuk mencapai tujuan nasional. Pancasila serta UUD 1945 merupakan falsafah dasar keadilan bagi bangsa Indonesia. Bagian paling mendasar dari kehidupan manusia adalah hak asasi manusia yang melekat pada diri manusia sejak lahir.

Kehidupan pekerja di dunia ketenagakerjaan tidak pernah lepas dari berbagai persoalan, mulai dari terbatasnya kesempatan kerja yang layak sampai terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), yang diartikan sebagai pemutusan korelasi kerja tetap antara perusahaan dengan karyawannya, pemisahan perusahaan dengan karyawannya.^[2] Pengalihan karyawan ke perusahaan lain atau pemutusan korelasi kerja karyawan kontraktor karena berbagai alasan. Terdapat dua jenis pembatalan hubungan kerja yaitu pemberhentian sukarela karyawan serta penghentian paksa perusahaan. PHK pada dasarnya merupakan hal yang tidak diinginkan perusahaan karena akan menyebabkan Perusahaan merugi. Terjadinya PHK dapat menimbulkan dampak tidak baik bagi perusahaan dalam hal biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan. Akibat PHK tersebut, tentunya perusahaan akan kehilangan karyawan dan perlu melakukan perekrutan karyawan baru.^[3]

Perlindungan pekerja dalam situasi pandemi seperti saat ini dapat dikaitkan dengan pengertian Indonesia sebagai negara hukum dalam kaitannya dengan konteks hak setiap manusia. Karena hak atas pekerjaan yang layak dan penghasilan yang layak serta hak atas perlakuan yang adil dalam pekerjaan telah ada sejak berdirinya Indonesia dan diakui sebagai hak asasi manusia untuk semua berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Sesuai dengan ketentuan ini, negara wajib memenuhi kewajiban untuk menghormati, memenuhi, serta melindungi hak setiap orang atas pekerjaan dan penghidupan yang layak guna meningkatkan kesejahteraan dan menjamin perlindungan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaannya. dan berhak diperlakukan secara manusiawi dan adil.^[4]

Ada banyak alasan PHK yaitu alasan karyawan atau alasan perusahaan, serta beberapa di antaranya adalah karena hal-hal yang berada di luar kendali salah satu pihak. Masalah pengunduran diri dan pemecatan sangat krusial bagi karyawan, karena masa depan mereka serta keluarga mereka terancam. Perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan tugas yang wajib dipenuhi oleh negara. Hal ini mengacu pada konsekuensi dari ketaatan negara Indonesia pada konsep negara kesejahteraan, yang berarti peran pemerintah harus berperan aktif dalam kehidupan warga negaranya untuk mencapai kemakmuran yang sebesar-besarnya bagi seluruh masyarakat Indonesia. Sebab itu, pemerintah harus melindungi hak-hak pekerja. Peran pemerintah terlihat dengan dikeluarkannya beberapa keputusan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia, diantaranya yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).^[5] Peraturan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan hubungan baik antara pekerja atau karyawan, pengusaha dan pemerintah. Seperti diketahui, dalam prakteknya posisi buruh atau karyawan dianggap lebih lemah dibandingkan dengan pimpinan atau majikan. Mereka rentan terhadap kebijakan ketenagakerjaan, salah satunya PHK. Pemutusan korelasi kerja diatur dalam Pasal 1 Ayat 25 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pandemi Covid-19 Indonesia merupakan bagian dari pandemi global *coronavirus disease 2019* (Covid-19) yang berlangsung sejak tahun 2019. Penyakit ini disebabkan oleh *Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-Cov-2).^[6] Tidak dapat dipungkiri bahwa pandemi Covid-19 yang sedang berlangsung memberikan dampak yang signifikan

bagi perusahaan. Pandemi Covid-19 berdampak negatif terhadap sektor perekonomian nasional, yang tentunya memicu terjadinya PHK di perusahaan karena perusahaan tersebut tidak mampu lagi membayar upah/gaji karyawannya. Perusahaan-perusahaan yang beroperasi di banyak sektor, mulai dari ritel hingga energi mem-PHK karyawannya seiring merebaknya pandemi Covid-19. Penyelesaian melalui PHK dianggap perlu bagi pengusaha untuk menghindari kerugian yang besar dan menyelamatkan perusahaan tersebut.

Dampak pandemi Covid-19 dapat dilihat dari kasus PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk yang mengambil kebijakan untuk merumahkan pekerjanya hingga 87 karyawan di Jawa Barat dan melakukan penutupan sementara gerai Ramayana dimulai 6 April 2020 hingga berakhirnya masa darurat nasional yang dinyatakan sebagai pandemi Covid-19.^[7] Kebijakan ini dilatarbelakangi menurun tingkat penjualan secara signifikan.

Adanya pemutusan hubungan kerja tidak berarti selesainya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, karena pemberi kerja wajib membayar bonus, sertifikat, uang pesangon dan kewajiban hukum lainnya. UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa apabila berbagai Upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, insentif dan santunan.^[8] Merujuk pada UU Ketenagakerjaan, PHK adalah upaya terakhir untuk menyelamatkan perusahaan yang bisa dimaklumi. Walaupun UU Ketenagakerjaan sendiri menyatakan bahwa perusahaan tidak dapat memecat karyawannya secara sewenang-wenang kecuali jika karyawan tersebut terbukti melakukan tindak pidana berat dan pengadilan memutuskan karyawan tersebut bersalah melakukan kesalahan serius oleh pengadilan tetap.

Banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya karena PHK dan menunggu perlindungan hukum atau jaminan atas kepastian hukum yang jelas dari pemerintah sebagai dampak dari memburuknya kondisi ekonomi akibat wabah Covid-19. Ketidakpastian perlindungan hukum dan jaminan atas kepastian hukum para pekerja di era pandemi ini menjadi latar belakang dilakukannya analisis mendalam tentang kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan di era pandemi Covid-19. Adapun yang menjadi pokok permasalahannya yaitu faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. pada masa pandemi dan bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan perusahaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja di masa pandemi tersebut.

2. Metode

Metode penelitian dalam artikel ini adalah yuridis-normatif, dengan pengkajian bahan hukum primer dan sekunder. Pendekatan utama berasal dari peraturan perundang-undangan yang relevan (*Statue Approach*) dalam hal ini UU Ketenagakerjaan, yang dijadikan sebagai acuan penting untuk memberikan argumentasi yang valid dan pendapat hukum yang utuh. Selain itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari jurnal hukum, buku, dan putusan pengadilan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis data induktif yang menarik kesimpulan berdasarkan fakta khusus, keadaan konkret, dan kemudian kesimpulan umum bahwa Pandemi Covid-19 menjadi penyebab PHK di Perusahaan-perusahaan.^[9]

3. Pembahasan

3.1 Tinjauan Hukum Berakhirnya Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan di Era Pandemi Covid-19

Indonesia adalah negara hukum dan pelaksanaan pengaturan administrasi serta perumusan kebijakan harus dilakukan sesuai menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Penegakan hukum pada hakekatnya merupakan bagian dari kehidupan, baik itu kehidupan berbangsa, bernegara

dan bermasyarakat. Kehidupan berbangsa dan bernegara sangatlah mempengaruhi kehidupan bermasyarakat. Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 4 Pembukaan UUD 1945, negara memiliki tugas dalam mewujudkan keadilan sosial serta kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia.^[10] Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum adalah hukum bertujuan untuk mengintegrasikan serta mengkoordinasikan berbagai kepentingan rakyat, karena transaksi dapat dilakukan demi keprioritasan tertentu yang memberi jarak untuk keprioritasan pihak lain.^[11] Hukum melindungi kepentingan individu dengan memberi mereka otoritas terukur untuk bertindak dalam kepentingan yang memenuhi syarat sebagai hak. Keharusan hukum adalah untuk menjamin hak dan kepentingan manusia. Akibatnya, hukum memiliki kekuasaan yang tinggi untuk mengakui keprioritasan individu yang harus dilindungi dan diatur. Berdasarkan teori kepastian hukum yang dikemukakan Jan M. Otto dan dikutip oleh B. Arief Sidharta^[12], kepastian hukum dalam banyak hal menuntut tersedianya undang-undang yang jelas, konsisten serta mudah diakses yang dibuat dari otoritas publik.

Menurut Pasal 1 angka 25 KUHPer (KUHPerdata) menyatakan bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja, di mana pekerja/buruh bekerja dalam lingkungan pengusaha dengan menerima upah.^[13] Alasan pengunduran diri diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu kematian pekerja, berakhirnya kontrak, putusan pengadilan serta keadaan yang tercantum dalam kontrak atau peraturan Perusahaan yang dapat mengakhiri hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut PHK tidak hanya terjadi disebabkan kelalaian atau kecerobohan pekerja, tetapi juga beberapa situasi yang memaksa perusahaan untuk memutus hubungan kerja dengan karyawan. Hal-hal yang tidak dapat dikendalikan disebut *force majeure*. *Force majeure* adalah salah satu alasan mengapa kontrak atau perjanjian tidak dapat dipenuhi.

Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut hukum perburuhan, kedua istilah tersebut masih digunakan sampai sekarang oleh para praktisi dan akademisi. Hukum ketenagakerjaan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Istilah hukum ketenagakerjaan itu memiliki arti hukum yang berlaku dan mengatur hubungan antara buruh/pekerja dan penguasa. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan merupakan instrumen yang memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pembuatan kontrak kerja tertulis dan tidak tertulis, untuk menjaga hubungan kerja yang mempengaruhi pekerja dan/atau hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, pembayaran upah dan kemungkinan pemutusan hubungan kerja dan situasi-situasi yang menimbulkan kerugian bagi pekerja.

Pelaksanaan kontrak kerja yang baik antara karyawan dan pemberi kerja menciptakan hubungan kerja yang dapat mengarah pada pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan disesuaikan dengan keadaan masing-masing perusahaan dan dituangkan dalam peraturan perusahaan dan kesepakatan bersama. Kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan disesuaikan dengan keadaan perusahaan masing-masing dan dicatatkan dalam yayasan dan kesepakatan bersama perusahaan. Kontrak kerja yang ditandatangani oleh pekerja dan pemberi kerja harus mematuhi hukum yang berlaku, diantaranya Pasal 1313 dan 1320 KUHPer serta UU Ketenagakerjaan.

Pemberhentian hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan Perusahaan, bisa ditimbulkan melalui pengunduran diri, pemberhentian atau pemutusan kontrak. Perusahaan dapat memberhentikan karyawannya jika melanggar kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Apabila terjadi pelanggaran tersebut, perusahaan harus mengeluarkan peringatan tiga kali berturut-turut. Pelaku usaha juga dapat memilih sanksi yang sesuai dengan jenis pelanggarannya, dan untuk pelanggaran tertentu pelaku usaha dapat langsung menerbitkan SP3 atau langsung menghentikannya. Hal ini diatur dalam kontrak

kerja dan peraturan perusahaan terkait karena setiap perusahaan memiliki aturan yang berbeda.

Dampak Covid-19 sangatlah signifikan khususnya terhadap bisnis atau usaha yang mengandalkan ruang terbuka dan interaksi fisik, seperti restoran, supermarket, pusat kebugaran, mal, toko kelontong tradisional, bioskop, dealer mobil, dsb. Peran perusahaan besar dan kecil sangatlah berpengaruh dalam percepatan pertumbuhan ekonomi. Namun, sejak krisis Covid-19, tingkat keberlanjutan bisnis menjadi rentan karena perusahaan sangat bergantung pada kecepatan arus kas dari produk yang dijual. Sementara dengan adanya pandemi para konsumen cenderung mengurangi pengeluaran dan menghambat arus kas perusahaan. Berbagai kebijakan pemerintah di masa pandemi Covid-19 juga berdampak pada banyak sektor perekonomian. Turunnya produksi dan pendapatan operasional mengakibatkan banyak karyawan yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK). Jika ini terus berlanjut, sebagian upah pekerja akan kehilangan nilainya. Pemberlakuan PSBB dan Karantina Wilayah menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) di beberapa Perusahaan, akibat penurunan kegiatan ekonomi. Menurut Departemen Tenaga Kerja, 1,47 juta pekerja tetap di-PHK per 27 Mei 2020. Dampak PHK bagi perusahaan adalah kurangnya sumber daya manusia dan kondisi ini tidak baik bagi perusahaan, terutama kerugian uang dan waktu dalam merekrut, memilih dan mencari karyawan baru. Namun demikian, Pekerja merupakan kelompok masyarakat yang paling merasakan dampak dari kondisi dan tuntutan pekerjaan yang diciptakan oleh pandemi ini, sehingga pekerja merasakan dampak dari pandemi ini.^[14]

Adanya peraturan pemerintah yang membatasi kegiatan di luar rumah berdampak pada sosial ekonomi masyarakat, termasuk tenaga kerja formal. Gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) semakin meningkat karena bisnis tutup dan tidak dapat menutupi biaya operasional bisnis. Tingkat permintaan masyarakat menurun karena masyarakat meminta aktivitas di rumah. Oleh karena itu, pemerintah memberikan bantuan yang telah ditentukan sebelumnya kepada para korban PHK dan insentif untuk menyelamatkan kondisi kerja.^[15] Dampak PHK terhadap pekerja adalah dampak ekonomi bagi pekerja sehingga menyebabkan mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarganya dan sulit mencari pekerjaan baru. Hal ini juga mengakibatkan tingginya angka pengangguran akibat PHK yang besar dan mereka yang menganggur tidak otomatis memiliki penghasilan. Akibatnya, mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka, yang mengarah pada kemunduran kesejahteraan mereka. Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum dan dapat digambarkan sebagai upaya mewujudkan keadilan. Bentuk kepastian hukum yang sebenarnya adalah pelaksanaan dan penegakan hukum sesuai hukum yang berlaku. Sebenarnya, dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat meramalkan apa yang akan terjadi jika mereka mengambil tindakan hukum. Kepastian merupakan ciri yang tidak terpisahkan dari hukum, khususnya mengenai norma hukum tertulis. Hukum tanpa kepastian maka kehilangan maknanya karena tidak dapat memberikan jaminan dari keberadaan hukum. Setiap orang membutuhkan kepastian hukum agar semua haknya terlindungi.

3.2 Studi Kasus Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

1) Kronologi Pemutusan Hubungan Kerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

Ramayana Lestari Sentosa Tbk. mempekerjakan 130 orang dalam 2 shift, pagi dan sore. Pada pertengahan Juni 2020, karyawan diberhentikan permanen atau diberhentikan sementara untuk meminimalkan modal kerja dan membatasi kerugian perusahaan karena penurunan penjualan yang tajam yang menghambat pembayaran upah pekerja dan menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Selain itu berdasarkan Peraturan Pemerintah, pusat perbelanjaan seperti mall hanya diizinkan menerima 50 persen pengunjung. Ramayana Lestari Sentosa Tbk

memberlakukan sistem cuti atau pengurangan jam kerja, misalnya sebelum adanya wabah Covid-19, pekerja datang 6 hari dalam seminggu, kemudian terpaksa meminimalisasi PHK menjadi hanya tiga hari dalam seminggu, yang berarti upah pekerja berubah menjadi hanya setengah dari sebelumnya. Menurut Abdullah selaku supervisor PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, selain adanya PHK beberapa pekerja yang merasa upah yang mereka terima tidak adil justru memutuskan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Berdasarkan data yang diperoleh 10 orang diberhentikan dan perusahaan membayar pesangon yang dinilai sebagaimana mestinya.

- 2) Kepastian hukum bagi karyawan perusahaan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Setelah pemutusan hubungan kerja

Abdullah selaku manajer PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cibinong, menyatakan bahwa manajemen Perusahaan memutuskan untuk memutus hubungan kerja sementara pekerjanya untuk meminimalisir jumlah pekerja Ramayana yang terkena PHK. Adapun PHK yang terjadi di Ramayana, pekerja yang di-PHK tetap diberikan hak yang seharusnya. Sesuai dengan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan bahwa apabila terjadi PHK maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.^[5]

- 3) Faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan merumahkan karyawan selama pandemi Covid-19.

Faktor yang menyebabkan PHK berdasarkan studi kasus pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Cibinong yaitu pemutusan hubungan kerja karena kebijakan perusahaan, karena merebaknya kasus Covid-19, permintaan pasar turun sehingga penjualan turun drastis yang mengakibatkan konflik dengan karyawan dan menjaga stabilitas keuangan perusahaan. Terutama dengan adanya kebijakan terhadap keadaan darurat, pemerintah Indonesia menerapkan *social distancing*. Melalui Pasal 61 Ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan diketahui bahwa perjanjian kerja berakhir apabila dalam kesepakatan bersama memuat peristiwa-peristiwa tertentu yang dapat menyebabkan pemutusan kontrak kerja. Peristiwa dalam pasal tersebut dapat dianggap sebagai peristiwa *force majeure*. Sekretaris Tenaga Kerja tidak mendukung alasan *force majeure* perusahaan yang mendorong karyawan untuk mengundurkan diri, tetapi meminta perusahaan untuk mengambil tindakan seperti memotong gaji dan tunjangan eksekutif dan direktur, mengurangi shift, membatasi lembur atau memberhentikan karyawan.^[16]

Dalam Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan tercantum bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pegawai karena Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan menderita kerugian selama 2 tahun berturut-turut atau karena alasan *force majeure* dimana pegawai berhak melakukan pemutusan hubungan kerja satu kali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pembayaran uang pesangon pekerja yang terkena PHK mengacu pada Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, sementara pembayaran uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan terkait uang pengganti hak dapat dilihat pada Pasal 156 ayat 4 UU Ketenagakerjaan. Keadaan kahar tidak serta merta dapat menjadi alasan untuk membatalkan atau membatalkan perjanjian, tetapi dapat berfungsi sebagai pintu untuk pengunduran diri atau kompensasi. Bergantung pada isi klausul kontrak, *force majeure* tidak dapat langsung dinyatakan sebagai alasan pemutusan. Oleh karenanya perlu dipahami klausul kontrak yang diatur.

- 4) Perlindungan hukum bagi karyawan perusahaan untuk menjamin kepastian hukum selama masa pandemi Covid-19 di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

Padaa kasus PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. pemutusan hubungan kerja disebabkan adanya penurunan tingkat penjualan. Penjualan Ramayana Lestari

Sentosa Tbk turun 70%. Menurut teori perlindungan hukum, perlindungan hukum ini dapat berupa perlindungan hukum preventif (pencegahan) dan perlindungan hukum represif (hukuman).^[17] Perlindungan hukum preventif Ramayana direalisasikan melalui proses sosialisasi yang berjalan dengan baik, meskipun proses sosialisasi D-1 dilakukan sebelum perintah pemutusan hubungan kerja. Pada saat yang sama, perlindungan hukum Ramayana menyebabkan konsekuensi hukum bagi perusahaan yang gagal memenuhi kewajiban hukum ketenagakerjaan saat diberlakukannya PHK. Perusahaan wajib membayar pesangon dan/atau upah dan santunan hubungan kerja jangka panjang akibat pengunduran diri karyawannya, yang seharusnya diterima.

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja (SE Menaker) No.5 Tahun 1998 tentang upah pekerja yang keluar rumah tanpa istirahat kerja^[18], majikan membayar gaji penuh untuk periode pemberitahuan, misalnya berupa gaji pokok dan tunjangan tetap, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama. Jika pemberi kerja tidak membayar pekerja secara penuh, maka dapat dinegosiasikan jumlah uang pesangon dan lamanya masa pemberitahuan dengan serikat pekerja dan/atau pekerja. Oleh karena itu, pemberi kerja dan karyawan dapat menyepakati jumlah uang pesangon. Perlindungan hukum juga dapat diperoleh berdasarkan SE Menaker No. 3 Tahun 2020^[19], yang menyangkut keselamatan karyawan dan kelangsungan usaha terkait pencegahan dan pengendalian Covid-19. Kedua surat edaran tersebut mengizinkan pemberi kerja untuk memecat pekerja selama mereka terus membayar upah. Besarnya gaji ditentukan oleh kesepakatan kedua belah pihak. Ini adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015, dimana upah ditetapkan dan dibayar berdasarkan kontrak kerja, perjanjian dan ketentuan hukum. Jika karyawan tidak menerima cuti yang tidak dibayar, kebijakan ini tidak berlaku dan perusahaan yang memberhentikan karyawan tersebut tetap bertanggung jawab untuk membayar gajinya. Dasar hukumnya adalah Pasal 93 UU Ketenagakerjaan, dimana kontraktor wajib membayar upah jika pekerja ingin melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi kontraktor tidak mempekerjakannya karena kesalahannya atau hambatan yang harus dihindari pengusaha. Namun demikian, Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat perubahan ketentuan Pasal 88a Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tuntutan upah oleh pekerja timbul pada saat hubungan kerja terjalin antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir dengan berakhirnya hubungan kerja.^[20]

4. Kesimpulan

Jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pemberian hak apabila pekerja terpaksa berhenti dari pekerjaannya dan sebagai bentuk perlindungan hukum, perusahaan tetap diminta membayar uang pesangon kepada pekerja sesuai haknya. Hasil studi kasus menunjukkan bahwa alasan utama pemutusan hubungan kerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Cibinong yaitu disebabkan keterpaksaan (*force majeure*) akibat pandemi Covid-19. Ramayana cabang Cibinong mengikuti petunjuk Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu izin sudah terpenuhi tetapi belum sesuai dengan hukum yang berlaku. Upaya perlindungan hukum bagi karyawan perusahaan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cibinong yaitu kebijakan redundansi dinilai bisa menjadi pilihan yang lebih efektif daripada merumahkan pekerja. Adapun terkait kebijakan pemutusan hubungan kerja, selama perusahaan tetap membayar gaji maka besarnya gaji tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak. Namun demikian, pada studi kasus yang dilakukan ditemukan fakta bahwa PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Cibinong tidak dapat mencapai kesepakatan mengenai tingkat gaji.

Daftar Pustaka

- [1] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- [2] N. H. Sulistyono and Surahmad, "Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Reformasi Hukum*, vol. 25, no. 1, 2021, doi: <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i1.194>.
- [3] M. Z. Alfa, S. Murni, and F. Roring, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, 2016, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11594>.
- [4] Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- [5] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- [6] R. S. Nugroho, "Ini Alasan WHO Memberi Nama Resmi Covid-19 untuk Virus Corona," *Kompas*, 2020. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/02/12/063200865/ini-alasan-who-memberi-nama-resmi-covid-19-untuk-virus-corona?page=all> (accessed Dec. 28, 2020).
- [7] S. Sidik, "Usai PHK, Ramayana Janji Pekerjakan Lagi 87 Karyawannya," *CNBC Indonesia*, 2020. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200414135444-17-151805/usai-phk-ramayana-janji-pekerjakan-lagi-87-karyawannya>
- [8] E. Suhartini, A. Yumarni, S. Maryam, and M. Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- [9] Y. M. Tahamata, "Optimalisasi Bimbingan Klien Pemasarakatan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Balai Pemasarakatan (Studi di Balai Pemasarakatan Kelas I Jakarta Selatan)," *Reformasi Hukum*, vol. 25, no. 2, 2021, doi: <https://doi.org/10.46257/jrh.v25i2.195>.
- [10] D. Purwanto, U. Bahar, and E. Suhartini, "Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor," *Jurnal Ilmiah Living Law*, vol. 12, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.30997/jill.v12i1.2527>.
- [11] S. Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- [12] R. Ratnaningsih and S. Sudjatmiko, "Menakar Nilai Keadilan, Kemanfaatan, Dan Kepastian Hukum Pencegahan Perkawinan Anak," *Journal of Economic and Business Law Review*, vol. 1, no. 1, 2021, <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JEBLR/article/view/24212>
- [13] Republik Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- [14] N. Nazifah and S. Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 3, p. 1112, Oct. 2021, doi: <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1713>.
- [15] M. Martanti Dewi, F. Magdalena, N. D. Pipit Ariska, N. Setiyawati, and W. C. B. Rumboirusi, "Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia," *Populasi*, vol. 28, no. 2, pp. 32-53, 2020, <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/download/63345/30462>
- [16] I. N. Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia," *Jurnal Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, vol. 4, no. 1, 2020, doi: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>.
- [17] T. S. Utomo, *Hak Kekayaan Intelektual di Era Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- [18] Republik Indonesia, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja Yang Keluar Rumah Tanpa Istirahat Kerja*.
- [19] Republik Indonesia, *Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Pelindungan Pekerja/buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19*.
- [20] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.