

Kontroversi Undang-undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Herlina Basri

Fakultas Hukum Universitas Pamulang,

e-mail : dosen01956@unpam.ac.id

Received: Agustus 2022 / Revised: September 2022 / Accepted: Oktober 2022

ABSTRAK

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menelaah serta memahami Kontroversi Undang-undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akibat pandemi Covid-19 dilihat dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum untuk pekerja apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja. Metode penelitian pada penulisan artikel jurnal ini dengan menggunakan penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan. Adapun hasil studi menganalisa bahwa dalam hal kejadian pandemi Covid-19 ini, pengusaha kemungkinan menggunakan pandemi Covid-19 sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karyawannya mengingat pengaruhnya yang besar dan berdampak luas pada kegiatan operasional perusahaan karena pandemi Covid-19 bisa merupakan suatu peristiwa yang tidak terduga karena timbul di luar kekuasaan manusia sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegah keadaan tersebut. Terkait berbagai hak pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja akibat force majeure diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Covid-19

ABSTRACT

The purpose of writing this article is to examine and understand the Covid-19 pandemic as a reason for force majeure in terms of termination of employment and legal protection for workers if workers experience termination of employment due to Covid-19 in terms of the Job Creation Act. The research method in writing this journal article uses normative legal research through a statutory approach. The results of the study analyze that in the event of the Covid-19 pandemic, employers may use the Covid-19 pandemic as a means of carrying out force majeure in carrying out the termination of their employees' employment, considering that it has a large and broad impact on the company's operational activities due to the Covid-19 pandemic. an unexpected event because it arises beyond human control so that it does not have the ability to prevent the situation. Regarding the various rights of workers who are terminated due to force majeure, it is regulated in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment, which includes severance pay, gratuities for years of service, and compensation money.

Keywords: Termination of Employment, Employment Agreement, Covid-19

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yakni penyakit dimana diakibatkan SARS-CoV-2 atau *SARS Coronavirus 2*. Nama virus tersebut ditentukan oleh ICTV (*International Committee on Taxonomy of Viruses*), sementara nama penyakitnya ditentukan WHO. Penyebaran virus ini epicentrumnya bermula di Wuhan, China di akhir tahun 2019. *Covid-19* merupakan penyakit menular yang mudah menyebar antar manusia ke manusia lainnya. Sekarang ini, *Covid-19* merupakan pandemi yang harus diwaspadai oleh semua masyarakat di Indonesia bahkan di dunia. Apabila kita amati gejalanya pada umumnya seperti flu biasa sehingga kebanyakan orang mengira ini adalah penyakit virus sekedar influenza normal, namun untuk analisis kedokteran sendiri *Covid-19* terbilang cukup mematikan serta sangat berbahaya. Virus ini bukan sebatas memberi dampak yang sangat tidak baik terhadap Kesehatan manusia, namun juga sangat mempengaruhi perekonomian di seluruh belahan dunia, salah satunya di Indonesia. (Yunus, Nur Rohim, and Annissa Rezki. 2020 : 228)

Pemerintahan Indonesia mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 11 Tahun 2020 Terkait Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *COVID-19 (Corona Virus Disease 2019)* dimana menentukan *Covid-19* menjadi penyakit yang mengakibatkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat serta wajib dilaksanakan usaha penanggulangan sejalan pada ketentuan peraturan undang-undang. Pemerintah Indonesia pun mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Terkait PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) serta PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 guna mendorong pengendalian penyakit ini, pemerintah mensyaratkan pembatasan kegiatan masyarakat dalam suatu wilayah yang berpotensi menimbulkan penyebaran *Covid-19*. Pembatasan aktivitas masyarakat ini tentunya sangat mempengaruhi kegiatan perkeekonomian masyarakat dalam usaha bisnis yang akhirnya berdampak pada melemahnya sektor perekonomian dari berbagai bidang. Kinerja sektor perekonomian yang melemah ini sehingga akhirnya berdampak pula pada sektor ketenagakerjaan dan para pekerjanya.

Adanya pembatasan beberapa aktivitas di kota-kota besar menimbulkan masalah baru bagi perusahaan-perusahaan yang pekerjaannya tidak bisa dilakukan dari (*work from home*) yang disingkat WFH. Sebagian perusahaan yang merasa dirugikan akibat pandemi *Covid-19* ini akhirnya dengan sangat terpaksa mengambil beberapa tindakan yang merugikan pekerja seperti awalnya mencutikan pekerjanya dengan tidak dibayar, merumahkan pekerja, ini hanya istilah saja untuk karyawan dirumahkan dan bahkan ada yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Alasan yang paling mendasar yaitu tentang Perusahaan yang sudah bangkrut. (Randi, Yusuf, 2020 :121).

Oleh karena itu, perusahaan tidak bisa menggaji pekerjanya disertai dengan adanya banyak pengurangan jumlah pekerja. Biasanya perusahaan maupun pabrik menyisakan karyawan atau pekerja yang telah lama bekerja dan pegawai baru akan banyak yang dipulangkan untuk tidak bekerja lagi. Walaupun adanya kompensasi untuk pengurangan karyawan tetapi nasib mereka setelah keluar dari perusahaan atau pabrik kemungkinan akan jatuh dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian membuat kehidupan para pekerja yang dirumahkan atau di PHK tersebut semakin memburuk karena tidak mempunyai penghasilan sementara hidup berjalan terus, tabungan sudah terkuras habis. (Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati, 2020 :52)

Kementerian Ketenagakerjaan menyebut terdapat 29,4 juta orang yang terdampak pandemic COVID-19. (Danang Triatmojo, 2021 : <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>). Jumlah itu termasuk mereka yang terkena PHK, dirumahkan tanpa upah hingga pengurangan jam kerja dan upah. Menteri Ketenagakerjaan

sendiri mencetuskan “Surat Edaran No. M/3/HK.04/III/2020 terkait Pedoman Perlindungan Buruh dan Keberlangsungan Usaha Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*” yang menekankan penanganan penyebaran, serta pencegahan *Covid-19* pada lingkungan kerja dan perlindungan untuk pengupahan bagi buruh/pekerja terkait pemutusan hubungan kerja karena *Covid-19*. (Juaningsih, Imas Novita, 2020 : 192).

Namun, beberapa perusahaan menafsirkan wabah *Covid-19* yang sudah ditentukan pemerintah menjadi bencana alam sebagai alasan *force majeure* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi *Covid-19*.

Pemerintah Indonesia sejatinya telah membentuk instrumen hukum guna mengatur serta melindungi ketenagakerjaan supaya tidak membebani pihak pekerja maupun pengusaha/pemberi kerja. Salah satu instrumen hukum tersebut ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terkait Ketenagakerjaan (dinamakan “Undang-Undang Ketenagakerjaan”) yang telah dirobah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja).

Terkadang dalam hubungan kerja diantara pekerja serta perusahaan timbul beragam permasalahan. Permasalahan paling kerap timbul diluar permasalahan upah yakni permasalahan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah tertulis pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam “Pasal 1 angka 25 yang menentukan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. (Ratna Hari Putri, Ayu, 2016 :2)

Perihal PHK pun ada pengaturannya yaitu diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI, Perselisihan Hubungan Industrial yakni beda pemikiran yang menyebabkan pertikaian diantara pekerja dengan pengusaha dikarenakan terdapatnya pertikaian terkait hak, PHK, serta kepentingan lainnya. UU ini juga mendefinisikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tertuang dalam Pasal 1 Angka 4 yaitu :

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Berdasarkan pengamatan penulis, belum ada publikasi ataupun tulisan karya ilmiah dengan judul yang serupa. Sebelumnya, terdapat beberapa karya ilmiah serupa yang memiliki keterkaitan dengan tulisan ini. Pertama, penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi” yang ditulis oleh I Gusti Ayu Dewi Suwantari, lebih mengkhusus membahas mengenai perlindungan pekerja yang terkena dampak digitalisasi yang dilakukan oleh perusahaan atas dasar alasan efisiensi. Serta penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*” yang ditulis oleh Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, yang dimana penelitian tersebut lebih khusus mengkaji pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan akibat *force majeure*. Dalam tulisan ini penulis mencoba untuk meninjau dan menelaah lebih lanjut mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban PHK oleh perusahaan/pemberi kerja dengan dalih *force majeure* yang disebabkan adanya wabah penyakit COVID-19 serta permasalahan pemberian THR terhadap para pekerja ditinjau dari Undang-undang Ciptakerja yang baru.

Berdasarkan latar belakang diatas, banyaknya pekerja yang mengalami PHK dari perusahaannya akibat covid-19 ini yang menyebabkan perusahaannya terpuruk akhirnya membuat penulis tertarik menulis dengan judul **Kontroversi Undang-Undang Cipta Kerja**

terhadap Perlindungan Hak Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

PERMASALAHAN

Bertolak pada latar belakang tersebut diatas, penulis mengangkat dua permasalahan dalam penelitian ini yaitu yang pertama bagaimana Kontroversi Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Terhadap perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK akibat *Covid-19* dilihat dalam perspektif hukum ketenagakerjaan? , dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK akibat Covid 19 ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja UU Nomor 11 Tahun 2020?

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan penelitian hukum. Penelitian hukum adalah penelitian yang diterapkan atau diberlakukan khusus pada ilmu hukum. (F. Sugeng Istanto, 2007 : 28) dan (Saldi Isra, 2009 :41).

Jenis metode penelitian yang dipergunakan metode hukum normatif dengan objek penelitian dalam perspektif internal norma hukum. Penyusunan artikel ilmiah ini mempergunakan *statute approach* (pendekatan perundang-undangan). (Diantha, I Made Pasek, 2016 : 12).

Adapun bahan hukum yang dipergunakan pada penyusunan jurnal ini antara lain, pertama, bahan hukum primer yakni peraturan undang-undang yang berhubungan pada perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan kerja. Kedua, bahan hukum sekunder ialah bahan hukum dimana memiliki kaitan dengan bahan hukum primer seperti buku tentang hukum, pendapat ahli, serta jurnal-jurnal ilmiah. Ketiga, bahan hukum tersier ialah bahan hukum dimana dipergunakan untuk rujukan selain itu juga mempunyai implikasi dengan objek permasalahan. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan teknik menganalisis peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan objek permasalahan. Analisis kajian menggunakan analisis kualitatif yaitu mengkaji hasil-hasil yang diperoleh penulis mencoba menganalisis dari sudut perundangan yang berlaku. (Soerjono Soekanto, 2006 :13)

PEMBAHASAN

Kontroversi Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Terhadap perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK akibat *Covid-19* ditinjau dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Beberapa pasal yang dinilai bermasalah dan kontroversial dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja. Seperti pada beberapa pasal kontroversial berikut ini yang dinilai merugikan hak-hak pekerja yaitu sebagai berikut :

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 59 ayat 2 berisikan, “perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.” Hal tersebut menjelaskan bahwa batas waktu PKWT bisa selamanya tanpa diangkat menjadi pegawai tetap. Kemudian pada Pasal 59 ayat 1 huruf b mengenai pergantian batas waktu pekerjaan yang penyelesaiannya tiga tahun sebagai salah satu kriteria PKWT. Pasal tersebut berisikan, “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.” ‘

Pasal 59 UU Cipta Kerja menghapus aturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak.

Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur, ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan

batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dengan peraturan pemerintah. Sementara UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Ketentuan baru ini berpotensi memberikan kekuasaan dan keleluasaan bagi pengusaha untuk mempertahankan status pekerja kontrak tanpa batas.

Pemberhentian kontrak kerja

Adanya kemudahan untuk memutuskan perjanjian kerja dimana kontrak dapat diputus secara tiba-tiba ketika pekerjaan dinilai sudah selesai, meskipun masih dalam masa kontrak yang sudah disetujui. Pembahasan tersebut ada pada Pasal 61 ayat 1 huruf c, “perjanjian kerja berakhir apabila: selesainya suatu pekerjaan tertentu.” Hal itu dapat merugikan pekerja karena tidak mendapatkan kesempatan untuk menentukan kapasitas waktu kerja yang diinginkan di perusahaan tempatnya bekerja. Masa waktu kerja yang berlaku bagi pekerja berdasarkan keputusan dari tempat kerjanya.

PHK Sepihak

Aturan pada UU No.13 Tahun 2003 mengenai PHK kepada pekerja yang melanggar peraturan perusahaan dihapus. Dalam Pasal 151 yang berbunyi: “pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja, pengusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial,” ini sudah tidak lagi diberlakukan. Maka, dengan penghapusan aturan tersebut, pengusaha dinilai dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa berunding dengan pekerja.

Namun, dalam UU Cipta Kerja, ketentuan dua pasal di UU Ketenagakerjaan itu dihapuskan seluruhnya. Selain itu, UU Cipta Kerja menghapus hak pekerja/buruh mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika merasa dirugikan oleh perusahaan.

Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 58 UU Cipta Kerja yang **menghapus Pasal 169 UU Ketenagakerjaan**.

Pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika perusahaan, di antaranya menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam.

Pengajuan PHK juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.

Ketentuan itu diikuti ayat (2) yang menyatakan pekerja akan mendapatkan uang pesangon dua kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156.

Namun, Pasal 169 ayat (3) menyebutkan, jika perusahaan tidak terbukti melakukan perbuatan seperti yang diadukan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hak tersebut tidak akan didapatkan pekerja. Pasal 169 ini seluruhnya dihapus dalam UU Cipta Kerja.

Berkurangnya hak pesangon

Pekerja yang sudah habis kontrak atau berhenti bekerja wajib mendapatkan pesangon. Hal itu disebutkan dalam Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 yang berisi: “pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Namun, aturan tersebut dihapus dalam UU Cipta Kerja, sehingga dinilai mengurangi hak pesangon bagi pekerja.

Outsourcing atau alih daya

Untuk peraturan dan syarat-syarat tentang outsourcing dihapus, sehingga outsourcing dilakukan bebas syarat. Serta penghapusan perlindungan bagi pekerja outsourcing. Hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 81 yang menyebutkan ketentuan Pasal 64 dan 65 yang berbunyi: “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis,” telah dihapus, sehingga tidak ada batasan mengenai jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi.

Penambahan jam lembur

Dalam UU Cipta Kerja ini, diberlakukan batas waktu kerja lembur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Sebelumnya pada Pasal 78 ayat 1 huruf b UU No.13 tahun 2003 yang berbunyi: “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.” Aturan itu diganti menjadi, “waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.”

Penghapusan hak istirahat dan cuti

Aturan mengenai waktu istirahat dan cuti pada Pasal 79 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisikan, “hak istirahat 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu,” dan “cuti panjang selama 2 (bulan) bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun,” dihapus. Ketentuan mengenai cuti panjang diwajibkan untuk diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Pasal 79 Hak pekerja mendapatkan hari libur dua hari dalam satu pekan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan dipangkas.

Ketentuan ini diatur dalam **Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja** yang mengubah **Pasal 79 UU Ketenagakerjaan**.

Pasal 79 ayat (2) huruf (b) UU Cipta Kerja mengatur, pekerja wajib diberikan waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu pekan.

Selain itu, Pasal 79 UU Cipta Kerja juga menghapus kewajiban perusahaan memberikan istirahat panjang dua bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut dan berlaku tiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Pasal 79 ayat (3) hanya mengatur pemberian cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.

Pasal 79 Ayat (4) menyatakan, pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kemudian, Pasal 79 ayat (5) menyebutkan, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penghapusan upah minimum

Dalam Pasal 81 poin 26 dan 27 UU Cipta Kerja, disebutkan mengenai penghapusan ketentuan Pasal 89 dan 90 pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Bupati/Walikota, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” Aturan tersebut dinilai bahwa pekerja bisa saja mendapatkan penghasilan yang lebih rendah dari upah minimum dan dari penghasilan yang didapatkan saat ini.

Pasal 88 UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 24 UU Cipta Kerja yang mengubah **Pasal 88 UU Ketenagakerjaan**.

Tujuh kebijakan itu, yakni upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui UU Cipta Kerja tersebut, antara lain upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 88 Ayat (4) kemudian menyatakan, "Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah". Selain itu, disisipkan 5 pasal, yaitu Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E yang mengatur soal penetapan upah.

UU Cipta Kerja juga menghapus sejumlah pasal yang sebelumnya tertuang di UU Ketenagakerjaan. Aturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan upah sesuai ketentuan dihapus lewat UU Cipta Kerja. Penghapusan ini tercantum dalam Pasal 81 angka 29 UU Cipta Kerja yang menghapus **Pasal 91 UU Ketenagakerjaan**.

Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 91 ayat (2) menyatakan, dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain tercantum pada Pasal 91, aturan soal larangan membayarkan besaran upah di bawah ketentuan juga dijelaskan pada Pasal 90 UU Ketenagakerjaan.

Perekrutan TKA dipermudah

Aturan pada Pasal 42 UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: "setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk." TKA juga harus memiliki beberapa berkas seperti Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Visa Tinggal Terbatas (VITAS), dan Izin menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Ketentuan tersebut diubah dalam UU Cipta Kerja yang menyebutkan TKA hanya perlu membutuhkan RPTKA saja. Hal itu dinilai mempermudah perizinan bagi TKA dan dikhawatirkan dapat menggusur pekerja Indonesia.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Covid-19 Ditinjau dari Undang-undang Cipta Kerja UU Nomor 11 Tahun 2020

Perlindungan hukum yakni suatu jaminan yang diberi pada subyek hukum berwujud perangkat hukum dengan represif ataupun preventif, serta tidak tertulis ataupun tertulis. (Fitria, Annisa, 2018 :328). Perlindungan bagi buruh atau pekerja bertujuan memberikan jaminan berbagai hak dasar buruh/pekerja juga keselamatan, kesehatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi berdasarkan apapun guna meraih kesejahteraan pekerja serta keluarga dengan senantiasa mengamati kemajuan dunia usaha. (Sarjana, I. Made, and I. Ketut Markeling, 2017 :6). Perlindungan hukum pekerja dimuat pada perjanjian kerja bersama yang mencakup hak serta kewajiban seluruh pihak (pengusaha serta pekerja). (Mogi, Erica Gita, 2017 : 62).

Pandemi *Covid-19* yang telah berlangsung lama dan dampaknya sangat luas khususnya di sektor ketenagakerjaan membuat pengusaha/perusahaan terpaksa memangkas para pekerjanya dengan melakukan PHK dengan alasan *force majeure*. PP Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami PHK akibat keadaan memaksa (*force majeure*) yang termuat

dalam Pasal 45 ayat (1) dan ayat (2). Pasal 45 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 menentukan apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hak tersebut juga diperoleh pekerja/buruh apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) meskipun tidak mengakibatkan perusahaan tutup sebagaimana diatur dalam Pasal 45 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Perbedaan antara Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 hanya terletak pada besaran uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh.

Ketentuan perihal besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja secara rinci dimuat dalam Pasal 40 ayat (2) dan Pasal 40 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang dihitung berdasarkan masa kerja. Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja/buruh berbanding lurus dengan masa kerja yang sudah ditempuh. Artinya, semakin lama masa kerja pekerja/buruh, maka semakin besar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diperoleh. Kemudian uang penggantian hak tertuang dalam Pasal 40 ayat (4) yang pada pokoknya mengatur bahwa uang penggantian hak meliputi tiga hal yaitu cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Adapun mengenai THR ataupun tunjangan hari raya merupakan pemasukan non upah yang tetap harus dibayar pengusaha ataupun perusahaan pada buruh/pekerja sejalan dengan aturan undang-undang meski *Covid-19* berlangsung. Pengaturan-pengaturan mengenai THR diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha.

Kedua instrumen hukum sebagaimana tersebut di atas ditindaklanjuti oleh Menteri Ketenagakerjaan melalui penerbitan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Merujuk pada surat edaran dimaksud, THR Keagamaan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih dan pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. THR Keagamaan diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagi perusahaan yang masih terdampak pandemi COVID-19 dan berakibat tidak mampu memberikan THR Keagamaan Tahun 2021 sesuai waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, Gubernur dan Bupati/Walikota diminta untuk mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memberikan solusi dengan mewajibkan pengusaha melakukan dialog dengan pekerja/buruh untuk mencapai kesepakatan, yang dilaksanakan secara kekeluargaan dan dengan iktikad baik. Kesepakatan tersebut dibuat secara tertulis yang memuat waktu pembayaran THR Keagamaan dengan syarat paling lambat dibayar sampai sebelum hari raya keagamaan tahun 2021 pekerja/buruh yang bersangkutan.

2. Meminta perusahaan agar dapat membuktikan ketidakmampuan untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 secara tepat waktu kepada pekerja/buruh, berdasarkan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan.
3. Memastikan kesepakatan mengenai pembayaran THR Keagamaan, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Meminta perusahaan yang melakukan kesepakatan dengan pekerja/buruh, melaporkan hasil kesepakatan tersebut kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat *force majeure* sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja diantara perusahaan/pengusaha serta buruh/pekerja. Sudah sepantasnya buruh/pekerja memperoleh hak-haknya yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah sepantasnya memberikan penghargaan/kompensasi kepada pekerja/buruh walaupun ketika terlaksananya hubungan kerja diantara perusahaan serta buruh/pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga diluar kemampuan para pihak (*force majeure*). (Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I. Made Udiana, and I. Ketut Markeling, 2018 :12). Para pekerja/buruh sudah selayaknya mendapatkan hak mereka yang sudah ditetapkan di dalam aturan undang-undang.

Jika kita lihat dalam UU Tenaga Kerja yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pemberian Pesangan kepada Pekerja yang mengalami PHK dapat dilihat dari Pasal 164 dimana bunyinya

Pasal 164 (1) 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 majeure), 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). (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Maka sangat lah jelas disini kalau dalam PHK yang dilakukan oleh perusahaan yang terkena Covid-19 lebih memberi kemudahan bagi perusahaan melakukan PHK ketimbang UU Ketenagakerjaan UU No 13 Tahun 2003

UU Cipta Kerja membagi PHK alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian. Besaran kompensasi pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur UU Cipta Kerja.

Pengaturan kompensasi pesangon dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK).

Disini penulis menganalisa secara umum UU Cipta Kerja dan PP No.35 Tahun 2021 lebih memberi kemudahan bagi perusahaan melakukan PHK ketimbang UU Ketenagakerjaan.

“Sekarang melalui UU Cipta Kerja PHK dengan alasan efisiensi diatur lebih mudah dibanding UU Ketenagakerjaan,”

Dalam hal ini apapun alasan PHK, PP No.35 Tahun 2021 mengatur pengusaha menyampaikan pemberitahuan PHK dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK. Jika pekerja setuju, PHK dapat dilakukan. Tapi, jika pekerja menolak PHK, harus membuat surat penolakan disertai alasannya paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan tersebut. “Sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan PHK harus melalui penetapan di pengadilan hubungan industrial,”

Ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan PHK, salah satunya alasan efisiensi. Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Buruh berhak mendapat pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Lalu, Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tapi perusahaan melakukan efisiensi. Buruh berhak atas pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4).

Tapi ketentuan PHK dengan alasan efisiensi itu telah diubah dalam UU Cipta Kerja dan PP No.35 Tahun 2021. PHK dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 43 PP No.35 Tahun 2021 dibagi menjadi 2 jenis.

Pertama, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Pasal 43 ayat 1

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);

dan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Kedua, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami PHK karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Pasal 43 ayat 2

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);

b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3);

dan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Bila dihitung-hitung, besaran kompensasi PHK dengan alasan efisiensi sesuai UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur UU Cipta Kerja. Selain jumlah perkaliannya berkurang dalam menghitung uang pesangon, UU Cipta Kerja juga memangkas

pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 persen yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Bagi buruh yang keberatan dengan PHK karena alasan efisiensi ini, upaya yang bisa ditempuh melakukan perundingan bipartit. Jika tidak selesai di tingkat bipartit dapat mengajukan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Nantinya, Mediator akan menerbitkan anjuran agar dilaksanakan para pihak. Bila ada yang tidak sepakat, maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Walaupun begitu bisa saja pengusaha memberikan besaran kompensasi PHK lebih besar dari yang sudah ditetapkan dalam peraturan. Upaya itu bisa dilakukan melalui negosiasi antara kedua belah pihak. Bisa juga perusahaan menerapkan kompensasi PHK di atas ketentuan dalam UU dengan mengaturnya dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).

Disini penulis melihat perubahan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja mengatur pidana bagi pengusaha yang tidak membayar kompensasi pesangon yakni penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun. Syaratnya, harus ada putusan terkait PHK yang sudah berkekuatan hukum tetap. Putusan ini menjadi landasan menjerat hukuman pidana jika pengusaha tidak membayar kompensasi pesangon.

KESIMPULAN

Pemerintah telah menetapkan pandemi COVID-19 sebagai bencana non alam nasional melalui pembentukan Keppres Nomor 12 Tahun 2020. Oleh karena itu, pengusaha/pemberi kerja dimungkinkan menggunakan pandemi *Covid-19* menjadi alasan *force majeure* guna melaksanakan PHK mengingat pandemi COVID-19 merupakan kejadian tidak terduga di luar dari kendali perusahaan. Apabila dikaitkan dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, maka PHK akibat *force majeure* tercermin dari ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf d Bagian Kedua Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dan Pasal 36 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang pada pokoknya mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan mengalami keadaan memaksa (*force majeure*) baik yang mengakibatkan perusahaan tutup maupun tidak. Konsekuensi lebih lanjut apabila perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh ialah pengusaha wajib memberikan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

Segala jenis produk hukum pasti memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Yang mana undang-undang itu sendiri dibuat di DPR, dimana DPR adalah lembaga politik tempat bertemunya berbagai macam kepentingan. Mau tidak mau, siap tidak siap kita semua harus siap dengan segala perubahan yang mungkin terjadi. Jika merasa tidak puas dengan produk hukum yang dikeluarkan baik oleh pemerintah maupun DPR maka ada cara yang dibenarkan oleh undang-undang untuk menentang produk hukum yang dikeluarkan tersebut. Tetapi walaupun ada cara yang dibenarkan oleh undang-undang untuk menentang produk hukum tersebut, pembuat produk hukum baik Pemerintah maupun DPR seharusnya dapat memikirkan lebih jauh tentang produk hukum yang dikeluarkan tersebut apakah berpihak pada masyarakat luas atau tidak. Dikarenakan baik Pemerintah dan DPR telah memiliki sarana dan prasarana yang cukup luas yang diberikan oleh negara.

SARAN

Ada beberapa saran yang dapat penulis berikan. Pertama, Kepada perusahaan harus menegakan norma Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada tahap melakukan suatu perjanjian kerja sebaiknya dilakukan secara tertulis hal ini guna untuk memberikan bukti yang kuat terhadap hak-hak pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja

waktu tertentu. Perusahaan wajib mematuhi peraturan memberikan pekerja uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan. Kedua, kepada Pihak terkait khusus pengusaha diharapkan dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT maka Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja atau buruh. Jadi tidak ada syarat yang harus dipenuhi dalam hal pemberian kompensasi bagi PKWT tersebut, dengan hal ini sebenarnya menguntungkan bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Denpasar, Pranada Media Grup, 2016)
- F.Sugeng Istanto, “*Penelitian Hukum*”, (Yogyakarta, CV. Ganda, 2007); 29-38, terpetik dari Isra, Saldi, “*Pergeseran Fungsi Legislasi dalam Sistem Pemerintahan Indonesia Setelah Perubahan Undang-Undang Dasar 1945*”, (Yogyakarta, Disertasi Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2009); hlm 41
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2014) Subekti. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta, Intermasa, 2010)
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013), 299

Jurnal

- Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan,” *Surya Kencana Satu Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol 10 No.1 (2019)
- Abdul, Hadi, Dadan Herdiana, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Corporate Action Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Cluster Ketenagakerjaan),” *Jurnal Rechtsregel Ilmu Hukum*, Vol, 4 No 2 (2021)
- Fitria, Annisa. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena Phk Akibat Efisiensi Di Perusahaan.” *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018).
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa. “Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.” *Veritas et Justitia* 1, no. 1 (2015).
- Joka, M. Rikhardus. “Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.” *Binamulia Hukum* 9, no. 1 (2020).
- Juaningsih, Imas Novita. “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.” *Vol* 4, no. 1 (2020).
- Mogi, Erica Gita. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” *Lex Administratum* 5, no. 2 (2017).
- Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I. Made Udiana, and I. Ketut Markeling. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena *Force Majeure*.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2018).
- Putri, Retno Karunia, Rahmawati Indah Sari, Rita Wahyuningsih, and Ety Meikhati. “Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan

- Perekonomian Di Indonesia.” *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi (BISMAK)* 1, no. 2 (2020).
- Randi, Yusuf. “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 3, no. 2 (2020).
- Rasuh, Daryl John. “Kajian Hukum Keadaan Memaksa (*Force Majeure*) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Lex Privatum* 4, no. 2 (2016).
- Ratna Hari Putri, Ayu. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-Phi/2013).” *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016).
- Romlah, Siti. “Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia.” *vol* 4, no. 1 (2020).
- Santoso, Budi. “Justifikasi Efisiensi sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Mimbar Hukum Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 25, no. 3 (2013).
- Sarjana, I. Made, and I. Ketut Markeling. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Mebel Dan Patung Kayu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pada Perusahaan Sunarta Wood Carver.” *Kertha Semaya* 5, no. 05 (2017).
- Suwantari, I. Gusti Ayu Dewi, and Ni Luh Gede Astariyani. “Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi.” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 6, no. 7 (2019).
- Yunus, Nur Rohim, and Annissa Rezki. “Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19.” *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7, no. 3 (2020).

Internet

Danang Triatmojo, “Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi COVID-19, di-PHK Hingga Dirumahkan”, terakhir diakses pada tanggal 23 Mei 2021, [https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-](https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan)

[pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan.](https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan)

International Chambers of Commerce. (2020). “ICC Force Majeure And Hardship Clauses”. Available from: <https://iccwbo.org/publication/icc-force-majeure-and-hardship-clauses/> diakses 23 September 2020 20:35.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Herlina Basri

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

UU Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan
Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021
Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 Tentang
Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 bagi
Pekerja/Buruh di Perusahaan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB

Instruksi Menteri tentang PPKM

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan
Kegiatan Masyarakat Darurat Corona Virus Disease 2019 Di Wilayah Jawa Dan Bali

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Perpanjangan Pemberlakuan
Pembatasan Kegiatan Masyarakat Mikro

Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 24 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan
Kegiatan Masyarakat Level 4 Dan Level 3 Corona Virus Disease 2019 Di Wilayah Jawa
Dan Bali