

PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN PERUSAHAAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK

(PANDEMY COVID-19 AS A COMPANY REASON TO UNILATERALLY TERMINATION OF EMPLOYMENT)

Siti Frivanty¹ dan Dwi Aryanti Ramadhani²

¹Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta ²Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Jl. RS. Fatmawati Raya, Kota Jakarta Selatan, 12450, Indonesia
E-mail : sitifrivanty@upnvj.ac.id

Abstrak

Menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak apabila pekerja mematuhi kewajiban yang ditetapkan perjanjian kerja. Namun kenyataannya, selama pandemi covid-19, menurut Manto Jorghi (Kadisdaker Depok), terdapat 397 pekerja di Depok dikenakan PHK dan 1.282 pekerja di Depok harus dirumahkan. Oleh karena itu, penulis menemukan permasalahan sebagai berikut: (1) apakah yang menjadi alasan perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19?; dan (2) bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19?. Jenis penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa: (1) alasan perusahaan melakukan PHK secara sepihak selama pandemi covid-19 adalah keadaan *force majeure*, yang mengakibatkan penurunan omzet penjualan hingga penutupan perusahaan; dan (2) perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak dengan alasan pandemi covid-19 diharuskan memberikan hak atas ganti kerugian terhadap pekerja. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan dalam melakukan PHK selama pandemi covid-19 harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar para pekerja tidak merasa dirugikan.

Kata Kunci : Covid-19, Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, Force Majeure

Abstract

According Article 151 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, companies are not allowed to unilaterally terminate employment relationship if workers comply obligations in employment agreement. Reality, during Covid-19, according Manto Jorghi (Head of Depok Manpower Office), there were 397 workers were laid off and 1.282 workers must be homed. The authors found problems: (1) what reasons of company to unilaterally lay off during Covid-19?; and (2) how legal protection for workers who have been dismissed unilaterally on the grounds of Covid-19? This type of research is normative juridical. Based on analysis, can be known: (1) reasons of company to unilaterally lay off during covid-19 is force majeure, which results decrease sales turnover until the company close; and (2) companies that unilaterally lay off with reason Covid-19 required to provide employment compensations right. Should companies lay off during covid-19 must comply with statutory regulations so workers dont feel disadvantaged.

Keywords : Covid-19, Legal Protection, Unilateral Termination of Employment, Force Majeure

A. Pendahuluan

Pada awal tahun 2020 hampir seluruh dunia diguncangkan dengan munculnya virus corona (covid-19), tanpa terkecuali Indonesia. *World Health Organization* (WHO) melaporkan virus corona bagaikan pandemi yang amat merisaukan kalangan orang banyak.¹ Pandemi adalah penyakit yang berjangkit secara bersamaan dengan penyebaran secara global di seluruh dunia. Pandemi covid-19 telah menyebabkan sektor ekonomi negara dan masyarakat menjadi terpuruk. Masyarakat yang paling ter-dampak pandemi covid-19 salah satunya adalah masyarakat yang bekerja pada sektor industri sebagai pekerja atau buruh.² Pandemi ini membuat sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya.³ Pemerintah Kota Depok melalui Kepala Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), Manto Jorghy mengklaim bahwa jumlah pegawai korban PHK 397 orang, sedangkan pegawai yang dirumahkan 1.282 orang.⁴ Contoh konkretnya adalah Ramayana City Plaza Depok yang menutup operasionalnya membuat semua pekerja di gerai tersebut yang berjumlah 87 orang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁵

Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Selanjutnya, pada Pasal 151 ayat (2), apabila pemutusan hubungan kerja tersebut hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal ini berarti tidak memperbolehkan adanya penghentian perjanjian kerja secara sepihak. Menurut Abdussalam, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur perusahaan untuk tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, bila pekerja atau buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan

¹ Masrul et al., *Pandemik COVID-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia* (Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 2.

² Syafrida, Safrizal dan Reni Suryani, "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan", *Jurnal Pamulang Law Review* (2020): Vol.3 No.1.

³ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum", *Jurnal Administrative Law & Governance* (2020): Vol.3 No.2.

⁴ Vitorio Mantelan, "Serikat Pekerja Sebut Korban PHK di Depok Lebih Banyak Dari Klaim Pemerintah", *Kompas.com*, <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/30/12160251/serikat-pekerja-sebut-korban-phk-di-depok-lebih-banyak-dari-klaim> (diakses pada 3 November 2020)

⁵ Vadhia Lidyana, "Ramayana Depok Tutup, 87 Karyawan Kena PHK", *detikFinance.com*, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d4970491/ramayana-depok-tutup-87-karyawan-kena-phk> (diakses pada 19 Oktober 2020)

perjanjian kerja.⁶

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang muncul dan perlu mendapat jawaban dalam penelitian ini adalah terdapat ketidaksielarasan hukum dalam Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan contoh konkret yang terjadi di Ramayana City Plaza Depok serta ketidaktegangan Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang dihentikan secara sepihak selama pandemi covid-19.

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan teori Perlindungan Hukum untuk menjawab permasalahan yang terjadi. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁷

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum dengan alasan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang, terutama hak-hak yang dapat dinikmati oleh setiap orang. Seperti yang dituangkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Karena bahwasanya permasalahan dalam penelitian ini disebabkan karena tidak adanya keadilan dan kelayakan bagi para pekerja yang dilakukan PHK secara sepihak oleh perusahaan selama pandemi covid-19. Sementara, fungsi hukum sendiri adalah melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa.

B. Metode Penelitian

Penulis menggunakan kasus yang berada di Ramayana Depok dikarenakan telah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan tersebut terhadap pekerjanya. Padahal, menurut Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak apabila pekerja mematuhi kewajiban yang ditetapkan perjanjian kerja. Karena tidak adanya keselarasan

⁶ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Restu Agung, 2008), hlm. 109

⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53

hukum tersebut, penulis memilih Ramayana Depok sebagai kasus yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Jenis penelitian yang digunakan Penulis adalah yuridis normatif, dengan menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku serta karya ilmiah hukum terkait perjanjian kerja dan pemutusan hubungan kerja. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini adalah kamus bahasa Indonesia, media internet, dan ensiklopedia.

Sumber data diperoleh dari Responden, yaitu orang yang terlibat langsung dalam objek yang diteliti oleh penulis, yaitu Store Manager Ramayana Depok dengan melalui berita media internet. Selain itu, penulis juga menggunakan sumber data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara studi kepustakaan (*library research*), yaitu mengumpulkan bahan-bahan Pustaka terkait pemutusan hubungan kerja dan penyelesaiannya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan cara menjabarkan hasil penelitian berdasarkan penelitian dan pemaknaan yang diperoleh. Metode ini digunakan untuk menganalisis data yang menggunakan dan mengambil kebenaran yang diperoleh dari kepustakaan, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku, dan bahan pustaka lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti kemudian didiskusikan dengan data yang diperoleh dari objek sehingga dapat ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang diperoleh dijelaskan secara deskriptif analitis.

C. Pembahasan

1. Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Selama Pandemi Covid-19

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan

tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja juga dapat diartikan sebagai perjanjian atau kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.⁸

Pengaturan terkait perjanjian kerja dalam KUHPerdara disebut juga perjanjian buruh yang diatur pada Pasal 1601 huruf (d) sampai dengan Pasal 1601 huruf (i). Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan terkait perjanjian kerja diatur pada Pasal 50 sampai dengan Pasal 63. Dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Yang dimaksud dengan PKWTT adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja secara tetap, sementara yang dimaksud PKWT adalah pekerja yang memiliki kontrak kerja tidak tetap, namun PKWT ini perjanjiannya dapat diperpanjang. PKWT pun dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu perjanjian kerja langsung dengan perusahaan itu sendiri dan perjanjian kerja yang didapat dengan *outsourcing* atau melalui pihak ketiga.⁹

Perjanjian kerja ini dapat berhenti atau berakhir apabila telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terdapat juga kemungkinan berhentinya atau berakhirnya perjanjian kerja apabila karena adanya keadaan memaksa atau *force majeure*.

Menurut Subekti, *force majeure* atau keadaan memaksa adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat

⁸ Yuliana Yuli Wahyuningsih, Sulasti, Dwi Aryanti R, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”, *Jurnal Yuridis* (2018): Vol.5 No.2

⁹ Alwi Iksan, “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* (2020): Vol.26 No.17

apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tadi.¹⁰ Berdasarkan pendapat Subekti tersebut, maka unsur yang dapat dikatakan sebagai *force majeure* adalah :

- 1) Adanya kejadian yang tidak terduga
- 2) Adanya halangan yang menyebabkan suatu perjanjian tidak dapat terlaksanakan
- 3) Ketidakmampuan untuk melakukan perjanjian tersebut bukan merupakan kesalahan debitur

Sejak dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID 19) sebagai Bencana Nasional, banyak perusahaan menganggap Keputusan tersebut sebagai dasar hukum *force majeure* dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya. Salah satunya adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk (RALS), khususnya Ramayana City Plaza Depok, selanjutnya disebut Ramayana Depok yang berada di Jalan Margonda Raya, Pancoran Mas, Kota Depok.

Ramayana Depok tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 87 pekerjanya. Hal ini dibenarkan atau telah diklarifikasi oleh Store Manager Ramayana Depok yang bernama M. Nukmal Amdar bahwa memang telah terjadi PHK terhadap 87 pekerjanya akibat penurunan omzet penjualan hingga 80 persen selama pandemi covid ini. Bahkan, perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya operasional, sehingga Ramayana Depok pada 6 April 2020 telah dinyatakan ditutup operasionalnya.¹¹

Ramayana Depok merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri, khususnya di bidang ritel fashion. Seiring dengan meluasnya pandemi covid ini membuat permintaan pasar di Ramayana Depok menurun. Hal ini diakibatkan karena pandemi covid-19 telah membuat banyak masyarakat Indonesia yang beraktifitas sehari-hari menjadi sangat terbatas. Apalagi sejak dikeluarkannya status darurat bencana yang dilakukan oleh Pemerintah, telah membuat beberapa daerah di

¹⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT. Intermasa, 2008), hlm. 55

¹¹ Sulaeman, "Aprindo Minta Penjelasan Ramayana Depok Terkait PHK Puluhan Karyawan", <https://www.merdeka.com/uang/aprindo-minta-penjelasan-ramayana-depok-terkait-phk-puluhan-karyawan.html?page=2> (diakses pada 5 November 2020)

Indonesia melakukan kebijakan *social distancing* hingga penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Dalam Pasal 61 Ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja”. Kejadian tertentu dalam pasal ini dapat dimaknai sebagai kejadian memaksa atau lebih dikenal sebagai *force majeure* dalam istilah perdata. Menurut Asser, akibat dari *force majeure* menimbulkan dua kemungkinan, yaitu pengakhiran perjanjian atau penundaan kewajiban.¹²

Berdasarkan pengamatan penulis, alasan Ramayana Depok melakukan PHK terhadap pekerjanya didasarkan pada alasan *force majeure*. Pandemi covid ini sebagai keadaan yang tidak diinginkan oleh pihak Ramayana Depok maupun oleh pekerjanya. Bahkan dengan adanya pandemi covid ini membuat baik perusahaan maupun pekerjanya rugi. Perusahaan rugi karena telah terjadi penurunan omzet hingga 80 persen hingga perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya operasionalnya dan terjadinya penutupan operasional di Ramayana Depok. Tentunya pekerja juga rugi karena telah kehilangan pekerjaannya sejak penutupan operasional Ramayana Depok tersebut, sehingga memungkinkan membuat pekerja untuk mencari pekerjaan sampingan dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Pekerja di Ramayana Depok memang telah mematuhi kewajiban perjanjian kerjanya dengan perusahaan. Pekerja di Ramayana Depok juga tetap bekerja atau hadir sesuai ketentuan saat operasional Ramayana tersebut masih buka. Namun, memang karena adanya penurunan omzet penjualan hingga perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya operasionalnya. Akibatnya penutupan perusahaan Ramayana Depok yang membuat pekerja tersebut terpaksa harus dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Ramayana Depok.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak dengan Alasan Pandemi Covid-19

¹² Asser, *Pengajian Hukum Perdata Belanda* (Jakarta: Dian Rakyat, 1991), hlm. 368-369

Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Ramayana Depok berarti telah terjadi penghentian perjanjian kerja secara sepihak. Pihak Ramayana Depok memang menjelaskan bahwa telah terdapat sosialisasi mengenai kondisi perusahaan terhadap pekerjanya. Namun, proses sosialisasi tersebut terjadi H-1 sebelum adanya keputusan PHK.

PHK yang dilakukan Ramayana Depok terjadi karena adanya penurunan omzet penjualan hingga penutupan operasional (*lock out*). Dalam Pasal 148 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan”. Proses sosialisasi yang terjadi H 1 sebelum adanya keputusan PHK tentu sangat tidak sesuai dengan Pasal 148 tersebut. Walaupun, dalam hasil wawancara yang dikutip oleh Saifan Zaking dalam JawaPos.com, bahwa menurut Store Manajer Ramayana Depok, M. Nukmal Amdar, PHK tersebut telah diterima oleh semua pekerjanya.¹³

Menurut teori perlindungan hukum, bahwa perlindungan hukum dapat berupa perlindungan hukum secara *preventif* (pencegahan) dan perlindungan hukum secara *represif* (hukuman).¹⁴ Perlindungan hukum secara *preventif* yang dilakukan oleh pihak Ramayana Depok, seperti telah dijelaskan diatas telah terjadi proses sosialisasi mengenai kondisi perusahaan, walaupun proses sosialisasinya dilakukan H-1 sebelum ketentuan PHK. Sementara perlindungan hukum secara *represif* yang dilakukan oleh Ramayana Depok telah menimbulkan akibat hukum berupa perusahaan harus melaksanakan kewajiban karena telah melakukan PHK sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan Ramayana Depok karena telah melakukan PHK terhadap pekerjanya, diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

¹³ Saifan Zaking, “Bukan Dipecat, Ini Alasan Tangisan Karyawan Ramayana Depok”, <https://www.jawapos.com/jabodetabek/08/04/2020/bukan-karena-dipecat-ini-alasan-tangisan-karyawan-ramayana-depok/> (diakses pada 6 November 2020)

¹⁴ Nyoman Putu Budhiarta, *Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia* (Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya)

Selanjutnya dalam Pasal 156 ayat (2) disebutkan bahwa perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Ramayana Depok disebabkan karena omset penjualan menurun hingga penutupan perusahaan. Dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “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)”. Kerugian perusahaan Ramayana Depok saat pandemi covid-19 memang belum secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, tetapi perusahaan Ramayana Depok telah terjadi penurunan omset penjualan hingga 80 persen, bahkan hingga perusahaan Ramayana Depok tidak dapat lagi menanggung semua biaya operasionalnya.

Sesuai pemaparan pandemi covid-19 sebagai *force majeure* diatas, penurunan hingga penutupan operasional Ramayana Depok menimbulkan akibat hukum terhadap hubungan pekerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang harus diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*), para pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak mereka yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang atau peraturan perundang undangan.¹⁵

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, dimana setelah terjadinya PHK tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja, yaitu¹⁶ :

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- b. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- c. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- d. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- e. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- f. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.

Menurut penjelasan yang dipaparkan oleh M. Nukmal Amdar selaku Store Manager Ramayana Depok dalam kutipan wartaekonomi.co.id, pihaknya mengaku telah memproses hak pengason bagi 87 pekerjanya yang terdampak PHK. Bahkan, pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk (RALS) juga telah mendaftarkan pekerjanya

¹⁵ Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra, I Made Udiana, dan I Ketut Markeling, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure", *Jurnal Hukum Universitas Udayana* (2020): hlm. 12

¹⁶ Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Jurnal Lex Administratum* (2017): Vol.V No.2, hlm. 62

yang telah di PHK kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat sehingga terfasilitasi untuk menerima Kartu Prakerja.¹⁷ Tentunya dengan pekerja menerima Kartu Prakerja, berarti para pekerja yang di PHK tersebut telah mendapatkan jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak perusahaan.

Dari segi hukum perdata, khususnya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), PHK dengan alasan *force majeure* sebagai alasan mendesak diatur dalam Pasal 1603o dan Pasal 1603p KUHPerdata. Adapun penggantian kerugian karena adanya *force majeure* diatur pada Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUHPerdata. Ganti kerugian tersebut dalam KUHPerdata dapat berupa biaya, rugi dan bunga.

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya pandemi covid-19 ini sebagai alasan *force majeure* perusahaan Ramayana Depok melakukan PHK terhadap pekerjanya. Alasan *force majeure* tersebut dituangkan karena penurunan omzet penjualan hingga 80 persen, bahkan hingga terjadi penutupan operasionalnya (*lock out*). Dengan menggunakan teori perlindungan hukum, maka pekerja yang di PHK oleh perusahaan Ramayana Depok berhak atas upah ataupun uang pesangon serta hak-hak pekerja lain yang berupa jaminan. Hal ini dilakukan agar pekerja tersebut tidak merasa dirugikan, karena fungsi hukum sendiri adalah melindungi rakyatnya. Saran penulis, pihak Ramayana Depok dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya harus melakukan proses sosialisasi mengenai kondisi perusahaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum adanya keputusan mengenai penutupan perusahaan (*lock out*). Serta PHK yang dilakukan oleh pihak Ramayana Depok harus memperhatikan ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku.

¹⁷ Lestari Ningsih, "Rumahkan 87 Karyawan dan Stop Berkiprah Secara Permanen, Bye-Bye Ramayana Depok", <https://www.wartaekonomi.co.id/read280230/rumahkan-87-karyawan-dan-stop-berkiprah-secara-permanen-bye-bye-ramayana-depok> (diakses pada 7 November 2020)

Daftar Pustaka

Peraturan Perundang-Undangan :

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Republik Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6487
Republik Indonesia, Keputusan Presiden Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana Nasional, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020

Buku :

- Abdussalam, H.R. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu Agung
Asser. 1991. *Pengajian Hukum Perdata Belanda*. Jakarta: Dian Rakyat
Masrul et al. 2020. *Pandemik Covid-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia*. Yayasan Kita Menulis
Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa

Karya Ilmiah :

- Budhiarta, I Nyoman Putu. “Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau dari Prinsip keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia”. Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya
Ikhsan, Alwi. “Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* Vol. 26 No.17 Agustus 2020
Mogi, Erica Gita. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak oleh Perusahaan”. *Jurnal Lex Administratum* Vol. V No. 3 Maret 2017
Prajnaparamitha, Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni. “Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja dalam Situasi Pandemi Covid-19 berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”. *Jurnal Administrative Law & Government* Vol. 3 No. 2 Juni 2020.
Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika, I Made Udiana dan I Ketut Markeling. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure”. *Jurnal Hukum Universitas Udayana* Vol. 5 No. 1 Oktober 2018.
Syafriada, Safrizal dan Reni Suryani. “Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan”. *Jurnal Pamulang Law Review* Vol. 3 No. 1 Agustus 2020.
Wahyuningsih, Yuliana Yuli, Sulastri dan Dwi Aryanti Ramadhani. “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”. *Jurnal Yuridis* Vol. 5 No. 2 Desember 2018.

Sumber Lainnya:

- Lidyana, Vadhia. “Ramayana Depok Tutup, 87 Karyawan Kena PHK”,
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4970491/ramayana-depok-tutup-87-karyawan-kena-phk>, diakses pada 19 Oktober 2020
- Mantalean, Vitorio. “Serikat Pekerja Sebut Korban PHK di Depok Lebih Banyak dari Klaim Pemerintah”,
<https://megapolitas.kompas.com/read/2020/04/30/12160251/serikat-pekerja-sebut-korban-phk-di-depok-lebih-banyak-dari-klaim>, diakses pada 3 November 2020
- Ningsih, Lestari. “Rumahkan 87 Karyawan dan Stop Berkiprah Secara Permanen, Bye-Bye Ramayana Depok”,
<https://www.wartaekonomi.co.id/read280230/rumahkan-87-karyawan-dan-stop-berkiprah-secara-permanen-bye-bye-ramayana-depok>, diakses pada 7 November 2020
- Sulaeman. “Aprindo Minta Penjelasan Ramayana Depok Terkait PHK Puluhan Karyawan”,
<https://www.merdeka.com/uang/aprindo-minta-penjelasan-ramayana-depok-terkait-phk-puluhan-karyawan.html?page=2>, diakses pada 5 November 2020
- Zaking, Saifan. “Bukan Dipecat, Ini Alasan Tangisan Karyawan Ramayana Depok”,
<https://www.jawapos.com/jabodetabek/08/04/2020/bukan-karena-dipecat-ini-alasan-tangisan-karyawan-ramayana-depok/>, diakses tanggal 6 November 2020