

6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru

Prilly Priscilia Sahetapy, Fajar Sugianto, Tomy Michael

FH Universitas Pelita Harapan Jakarta, FH Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



[10.15408/adalah.v4i1.17247](https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.17247)

Abstract:

The law plays an active role in providing a sense of security for everyone in all situations, including the current Pandemic situation. The Corona pandemic caused multidimensional shocks, such as in the education, health and economic sectors. Compared to other sectors, it is the economic sector that has the most attention. The Central Statistics Agency noted that the rate of economic growth in Indonesia experienced a slowdown which fell in the first quarter of 2020, which was only 2.97%. Meanwhile, economic growth in the first quarter of 2019 was at 5.07%. The impact of the corona pandemic in the economic sector also has an impact on the labor sector. The Indonesian government has implemented a policy to work from home (WFH) since mid-March 2020. However, not all work can be done from home so that many workers still have to experience layoffs. The government should make regulations at the level of laws in order to better protect workers. This is important so that workers can still make ends meet in difficult times like this.

Keywords: Force Majeure; Laborer; Right

Abstrak:

Hukum berperan aktif untuk memberikan rasa aman bagi setiap orang dalam segala situasi, termasuk situasi Pandemi saat ini. Pandemi Corona menimbulkan guncangan multidimensi, seperti dalam sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain, sektor ekonomi yang paling banyak disoroti. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perlambatan yang jatuh di Kuartal I/2020, yaitu hanya 2,97%. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi pada Kuartal I/2019 berada di angka 5,07%. Dampak pandemi corona dalam bidang ekonomi turut berimbas pada bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH) sejak pertengahan Maret 2020. Akan tetapi, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah sehingga banyak tenaga kerja yang masih harus mengalami PHK. Pemerintah seharusnya membuat peraturan setingkat undang-undang agar dapat lebih melindungi pekerja. Hal ini menjadi penting agar para pekerja tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup di masa-masa sulit seperti ini.

Kata Kunci: Hak; Force Majeure; Pekerja

Prolog

Hukum berperan aktif untuk memberikan rasa aman bagi setiap orang dalam segala situasi, termasuk situasi yang tengah dialami dunia beberapa bulan terakhir ini. Seluruh dunia termasuk Indonesia digemparkan oleh adanya pandemi *Coronavirus Disease* (COVID-19). Pandemi Corona menimbulkan guncangan multidimensi, seperti dalam sektor pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Dibandingkan dengan sektor-sektor yang lain, sektor ekonomi yang paling banyak disoroti. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perlambatan yang jatuh di Kuartal I/2020, yaitu hanya 2,97%. Sementara itu, pertumbuhan ekonomi pada Kuartal I/2019 berada di angka 5,07%.

Dampak pandemi corona dalam bidang ekonomi turut berimbas pada bidang ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia memberlakukan kebijakan untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) sejak pertengahan Maret 2020. Akan tetapi, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah sehingga banyak tenaga kerja yang masih harus mengalami PHK. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan hingga 27 Mei 2020, jumlah pekerja yang terkena PHK adalah sebanyak 1,79 juta pekerja (Idhom, 2020). Berkaca dari kenyataan itu, maka sangat diperlukan hadirnya hukum yang memberikan perlindungan bagi pekerja. Hal ini juga seiring dengan salah satu adagium hukum yang berbunyi, "*Lex Sapienter Dabit Remedium*", yang berarti hukum selalu memberi obat.

Hukum seharusnya hadir untuk melindungi pekerja di tengah problematika yang disebabkan pandemi saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), *unpaid leave*, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja yang sama. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja dikarenakan oleh hal-hal tertentu (Mayrusta Dwi Murti & Purnomo, 2018). Berdasarkan Pasal 156 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja yang mengalami PHK berhak menerima

uang pesangon. Kemudian permasalahan yang terjadi yaitu *Unpaid leave* berarti hak dan kewajiban pekerja dibatalkan sementara, namun para pekerja tidak diberhentikan atau tidak mengalami PHK. Beberapa perusahaan menawarkan pilihan *unpaid leave* kepada pekerja, bahkan ada juga perusahaan yang langsung meminta pekerjanya untuk melakukan *unpaid leave* (Purnomo, 2019).

Selain permasalahan PHK dan *Unpaid Leave*, terdapat juga permasalahan pengurangan jam kerja bagi para pekerja. Banyak perusahaan mengambil opsi ini dalam rangka mendukung kebijakan *social distancing* yang dibuat oleh pemerintah. Dalam pelaksanaan pemotongan jam kerja, beberapa perusahaan juga melakukan pemotongan gaji bagi karyawannya (Iping, 2020)

Indonesia adalah negara hukum, sehingga setiap permasalahan yang terjadi harus diselesaikan berdasarkan hukum yang berlaku. Indonesia memiliki payung hukum yang mengatur sistem ketenagakerjaan di Indonesia secara khusus. Payung hukum tersebut terdapat di dalam konstitusi, tepatnya Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Pasal terkait menjamin hak seluruh warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, setiap warga negara juga memiliki hak yang sama atas perlindungan hukum sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945. Perihal ketenagakerjaan juga diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap payung hukum yang telah dipaparkan sebelumnya bertujuan untuk melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia (Michael, 2016)

Hukum bertujuan untuk memberi menjamin keadilan, kepastian, dan memberi kemanfaatan bagi setiap orang. Oleh karena itu, setiap pelanggaran terhadap hukum yang dilakukan akan dikenai sanksi atas tindakannya tersebut. Bila pihak yang berwenang memberi upah melanggar kewajibannya, maka pekerja dapat menuntut agar menerima haknya yang belum terpenuhi. Pihak pemberi upah akan dikenakan sanksi sebagaimana tertulis dalam Pasal 185 UU

Ketenagakerjaan. Selain itu, pelanggaran terhadap jam kerja yang berlaku pun akan diberikan sanksi, berdasarkan Pasal 187 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Hukum tentang ketenagakerjaan tidak serta merta meniadakan kemungkinan terjadinya pelanggaran. Pelanggaran terhadap hukum dapat disebabkan oleh masih terbatasnya substansi hukum sehingga belum mampu memenuhi seluruh kebutuhan pekerja. Pelanggaran yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan kian memburuk karena situasi pandemi corona. Pelanggaran yang terjadi meliputi kasus-kasus yang terjadi antara para pengusaha dan tenaga kerja di tengah masa pandemi. Kasus-kasus tersebut diantaranya masalah PHK, pemotongan upah dengan beban kerja yang sama, dan PRT yang dipecah tanpa mendapatkan uang pesangon.

Kasus PHK sepihak tanpa diberikan pesangon dialami oleh dua orang karyawan asal Palembang yang bekerja pada perusahaan tekstil di Tangerang. Mereka berdua di PHK tanpa diberikan pesangon setelah bekerja selama 1 tahun lebih. Para karyawan ini di PHK dengan alasan perusahaan tidak dapat membayarkan upah mereka. Mereka juga dipaksa keluar dari kontrakan sebab tak mampu melunasi uang sewanya. Hal ini membuat kedua karyawan yang berinisial J dan E hidup terlantar di daerah Saung KWT 60A Dumpit, Jatiuwung, Kota Tangerang. Pekerja Sosial Dinas Sosial Kota Tangerang, Caryo mengatakan bahwa mereka sangat membutuhkan layanan penampungan sementara yang terdapat di Balai Mulya Jaya Jakarta. Selanjutnya, terdapat kasus pemotongan upah dengan beban kerja yang sama yang dialami oleh para pekerja pers. Para pekerja media ini dapat dikatakan juga sebagai garda terdepan di tengah situasi keterbatasan akibat wabah pandemi COVID-19 ini. Pers tetap profesional dalam menyebarkan informasi mengenai perkembangan COVID-19 kepada masyarakat. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) pers menyatakan terdapat pengaduan pemotongan upah para pekerja pers yang berstatus sebagai pekerja tetap. Direktur LBH Pers, juga berpendapat bahwa pemotongan upah dapat menjadi salah satu opsi

bagi para pengusaha. Akan tetapi hal tersebut harus melalui tahap komunikasi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja.

Selain itu, pandemi corona sangat berdampak pada pekerja rumah tangga (PRT) yang belum mendapat perlindungan dari kerangka hukum secara spesifik. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengatakan bahwa sebenarnya Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Perlindungan PRT telah dimasukkan dalam Program Legislasi Nasional. RUU tersebut belum disahkan hingga saat ini meskipun telah ditunda selama 15 tahun. Oleh karena itu, terjadi kasus dimana terdapat beberapa PRT yang dipecat hanya melalui media sosial. Para pekerja rumah tangga tersebut dipecat tanpa diberi gaji maupun pesangon. Hal ini menyebabkan mereka harus berjuang untuk bertahan hidup, meskipun tidak ada penghasilan sama sekali. Beberapa pekerja rumah tangga mengaku telah mencoba memperjuangkan hak mereka dengan menempuh jalur hukum. Lihat **Tabel 1**.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ashabul Kahfi	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	Sistem hukum ketenagakerjaan nasional memuat perlindungan bagi pekerja, yang mencakup perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, serta perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha (Kahfi, 2016). Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu belum dimasukkan <i>force majeure</i> secara kompleks sehingga dapat mengubah sistem hukum ketenagakerjaan yang telah ada.
Barzah Latupono	Perlindungan Hukum dan HAM Terhadap Pekerja Kontrak di Kota Ambon	Pekerja kontrak sebagai makhluk ciptaan Tuhan dilahirkan sama dengan yang lainnya, yaitu memiliki Hak Asasi Manusia. Maka dari itu HAM yang dimiliki tidak boleh diambil oleh orang lain. HAM yang dimiliki oleh para pekerja kontrak juga telah diakui secara universal dan tercantum pada Piagam bangsa-bangsa, salah satunya mengenai jaminan untuk dilindungi sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, agama dan kemanusiaan. Serta tercantum juga di dalam UUD 1945 yang merupakan tujuan negara. Bukan hanya itu HAM yang dimiliki oleh tenaga kerja kontrak juga dilindungi dengan adanya Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur (Latupono, 2011). Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu hanya menggunakan pengakuan hak asasi manusia secara universal dalam penyelesaiannya.

Perbandingan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis terdorong untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai perlindungan hukum bagi pekerja di tengah situasi pandemi corona. Penulis ingin mengetahui pengaturan perlindungan hukum bagi para pekerja bila melihat pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, penulis ingin menganalisis secara mendalam mengenai dasar hukum perlindungan pekerja, khususnya di tengah situasi pandemi saat ini. Penulis berharap bahwa melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam perkembangan ilmu hukum, terutama mengenai perlindungan hukum bagi pekerja. Penulis berharap penelitian ini dapat mendorong pemerintah untuk segera menciptakan payung hukum yang dapat mengakomodir kebutuhan pekerja secara menyeluruh, sehingga tercipta kepastian hukum bagi para pekerja di Indonesia.

Perlindungan bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang didasarkan pada jangka waktu tertentu, sesuai dengan jangka berlakunya perjanjian kerja tersebut atau didasarkan pada berakhirnya suatu pekerjaan tertentu (perjanjian pemborongan). Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa batas maksimal PKWT adalah 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja karena suatu hal tertentu. Perpanjangan PKWT dapat dilakukan setelah PKWT yang lama berakhir, yaitu melebihi 30 hari. Perpanjangan tersebut hanya boleh dilakukan sekali dan catatan keseluruhan jumlah waktu dalam PKWT tidak boleh melebihi dari 3 tahun ("Analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan hukum perjanjian," 2017).

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan berdasarkan waktu yang telah diperjanjikan. Selain itu, perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan uang pesangon, uang ganti rugi, maupun uang penghargaan masa kerja, sebagaimana yang telah diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, perjanjian kerja waktu tertentu juga tidak memperbolehkan masa percobaan. Bila perusahaan memberlakukan masa percobaan, maka percobaan tersebut otomatis batal secara hukum. [Perjanjian kerja waktu tertentu](#) harus dibuat secara tertulis karena hal tersebut wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan (Messah et al., 2013). Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak memiliki batasan waktu sampai pekerja berada pada usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia. PKWTT mengatur konsekuensi hukum apabila terjadi PHK, yaitu pengusaha wajib membayar uang pesangon, ganti rugi, dan uang penghargaan masa kerja. PKWTT dapat memberlakukan masa percobaan paling lama tiga bulan, dengan upah tidak boleh di bawah upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga tidak wajib didaftarkan di instansi ketenagakerjaan. PKWTT dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang bersifat tidak terputus-putus, terus-menerus, bukan pekerjaan musiman dan tidak dibatasi oleh waktu (Rudi Pisteo, Fajar Sugianto, 2020).

Aspek Ketenagakerjaan yang Belum Dilindungi di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hukum bertujuan untuk mengatur setiap tindakan individu dalam bermasyarakat akan terus berubah mengikuti perkembangan zaman. Tim penulis menilai bahwa UU Ketenagakerjaan (UUK) belum mampu menjawab permasalahan ketenagakerjaan dan melindungi para tenaga kerja di Indonesia secara menyeluruh. Penilaian ini sejalan dengan pendapat Wakil Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia Bidang Ketenagakerjaan dan Hubungan In-

dustrial, Anton J. Supit. Ia menyampaikan bahwa UU Ketenagakerjaan sudah usang, tidak relevan, dan belum mampu melindungi kondisi dunia usaha dan ekonomi digital saat ini (Petriella, 2019). Hal ini dikarenakan perkembangan zaman yang telah memasuki era industri 4.0 yang menitikberatkan pada peningkatan efisiensi perekonomian. Aspek lain dari ketenagakerjaan yang belum dapat dilindungi oleh UUK secara benar ialah hukum bagi pekerja rumah tangga (PRT).

Tim penulis juga menemukan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja di tengah pandemi corona berkaitan dengan kondisi *force majeure*. *Force majeure* merupakan suatu peristiwa tidak terduga yang dapat terjadi di luar kesalahan pihak terkait (pengusaha) dalam memenuhi prestasinya, sebelum dinyatakan lalai dan tidak dapat dipersalahkan, serta menanggung setiap resiko yang ditimbulkan melalui kejadian tersebut (Sutrawaty, 2018) Konsep *force majeure* atau keadaan memaksa mengacu pada ketentuan dalam Pasal 1244 dan 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Walaupun demikian, definisi dari *force majeure* sendiri tidak dijelaskan secara eksplisit dalam KUHPerdata. Kausa-kausanya *force majeure* menurut Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata adalah sebagai berikut (Adhawiyah et al., 2019) bahwa menurut Pasal 1244 KUHPerdata, bila terjadi hal-hal yang tidak terduga (pembuktiannya berada di pihak pengusaha) yang menyebabkan terjadinya kegagalan dalam melaksanakan perjanjian, maka hal tersebut termasuk ke dalam kategori *force majeure*, menurut pasal 1245 KUHPerdata, pengusaha dikatakan berada dalam *force majeure* apabila ia tidak memenuhi perjanjiannya karena disebabkan oleh keadaan memaksa dan Pasal 1245 menjelaskan bahwa apabila prestasi yang harus dipenuhi pengusaha ternyata dilarang oleh perundang-undangan yang berlaku, maka pengusaha tersebut tidak wajib membayar ganti rugi (Paddeu, 2012).

Teori Perlindungan Hukum Pekerja

CST Kansil mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah upaya hukum yang diberikan aparat penegak hukum kepada subjek

hukum agar tercipta keadaan yang aman dari segala ancaman dan hambatan yang diberikan siapa saja. Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa tujuan perlindungan hukum adalah untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Melalui adanya perlindungan tersebut maka hak-hak sebagai warga negara yang telah diberikan oleh hukum dapat dinikmati (Priyatno & Aridhayandi, 2018). Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpandangan bahwa pemerintah dapat melakukan perlindungan hukum kepada masyarakat dengan tindakan preventif dan represif. (Setyorini et al., 2020). Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang didapatkan oleh subjek hukum untuk memberikan pendapat atau mengajukan keberatan mengenai kebijakan yang belum disahkan. Sementara itu, perlindungan hukum yang didapatkan jika telah terjadi sengketa atau pelanggaran disebut perlindungan hukum represif (Asri, 2018).

Alam. S mengatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dengan rentang usia 15 tahun ke atas untuk negara berkembang dan penduduk yang berada pada rentang usia 15 hingga 64 tahun. Tenaga kerja berdasarkan status pekerjaan dapat dibedakan menjadi pekerja lepas, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Pekerja lepas atau yang dikenal dengan istilah freelance, yaitu orang yang bekerja tanpa ada komitmen dengan suatu perusahaan tertentu. Selain itu, pekerja kontrak adalah orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang telah disepakati pada suatu perjanjian tertulis. Selanjutnya adalah pekerja tetap, yang artinya orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang tidak tertentu (Sugianto et al., 2020).

Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Rahmani, 2018). Selain itu, Subekti mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan". Per-

janjian kerja dalam dibedakan menjadi dua macam menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu berlaku berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, pekerjaanya disebut sebagai pekerja kontrak. Sementara itu, PKWTT merupakan perjanjian yang tidak didasarkan pada waktu tertentu (Shalihah, 2017).

Subekti mengatakan bahwa *force majeure* adalah suatu alasan yang membebaskan debitur dari kewajibannya untuk memberikan uang ganti rugi. Selain itu, R. Setiawan berpendapat bahwa *force majeure* adalah suatu kondisi yang menghambat debitur dalam memenuhi prestasinya dan terjadi setelah persetujuan tersebut dibuat. *Force majeure* membebaskan debitur dari kesalahan, sehingga ia tidak harus menanggung risiko yang ditimbulkan (Sudariyanto, 2018). *Force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan para pengusaha untuk meninggalkan tanggung jawab mereka, sehingga terdapat beberapa syarat untuk menyatakan suatu kondisi merupakan *force majeure*. Syarat terpenuhinya *force majeure* juga dikemukakan oleh Subekti, yaitu keadaan itu di luar kekuasaan si berutang, memaksa, dan tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat.

Pandemi Corona sebagai Salah Satu Bentuk *Force Majeure*

Force majeure merupakan alasan yang melepaskan debitur dari kewajibannya untuk membayar ganti rugi atas wanprestasi yang disampaikan oleh pihak kreditur. Dasar hukum mengenai *force majeure* tercantum di dalam pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal ini mengatakan bahwa, "Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya (Rahayu & Sugianto, 2020). Hadirnya pandemi corona menjadi salah satu kejadian yang tak terduga. Dalam Keppres Nomor 12 Tahun 2020, Presiden Repub-

lik Indonesia (RI) menetapkan bahwa penyebaran *coronavirus disease* merupakan salah satu bencana non alam. Pernyataan ini disampaikan setelah melihat dampak yang diberikan. Dampak ini diantaranya menghadirkan banyak korban jiwa, adanya kerugian harta benda, hingga berhasil menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi di Indonesia (terjadinya PHK besar-besaran).

Berkaca dari hal ini, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai *force majeure* melalui pasal 164 ayat (1). Pada pasal ini dijelaskan bahwa pengusaha atau pemberi kerja dapat melakukan PHK kepada pekerjanya karena perusahaannya akan tutup disebabkan karena kerugian, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan beberapa ketentuan yang harus dipenuhi. Ketentuan tersebut diantaranya pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar satu kali, sesuai dengan ketentuan yang telah diatur pada pasal 156 ayat (2, 3, dan 4) (Sugianto, 2016).

Pengaturan mengenai *force majeure* di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masih terdapat beberapa kekurangan. Diantaranya pada UU tersebut yang membahas mengenai *force majeure* hanya terdapat pada pasal 164 UU Ketenagakerjaan. Sehingga ketentuan mengenai *force majeure* tidak terlalu diatur secara lengkap. Selain itu Undang-undang Ketenagakerjaan juga masih kurang menjelaskan mengenai pengertian *force majeure* tersebut. Sehingga pemahaman mengenai *force majeure* biasanya hanya tertuju pada bencana-bencana alam, seperti banjir, gempa bumi, kerusakan, perang, dan sebagainya (Purwadi, 2019). Selain itu pengaturan mengenai *force majeure* ini juga belum memiliki terlalu memiliki kekuatan hukum, sebab dampak dari adanya pandemic ini banyak sekali para pekerja/buruk yang di PHK tanpa mendapatkan uang pesangon.

Epilog

Perlindungan hukum bagi para pekerja di Indonesia sebenarnya telah diatur pada Pasal 28D UUD NRI 1945. Kemudian, perlin-

dungan hukum ini diatur lebih khusus di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melihat setiap muatan pasal pada UU terkait, maka lingkup perlindungan terhadap para tenaga kerja mencakup hak-hak dasar para pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi para pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, serta kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Akan tetapi, UU ini belum mampu menjawab permasalahan di dalam bidang ketenagakerjaan secara komprehensif. Salah satu buktinya adalah UU Ketenagakerjaan belum memuat perlindungan secara spesifik bagi pembantu rumah tangga (PRT).

Perlindungan hukum bagi pekerja di tengah pandemi corona saat ini belum jelas pengaturannya di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan UU Ketenagakerjaan belum menjelaskan peristiwa yang termasuk dalam kondisi *force majeure*, sehingga penggolongan pandemi corona sebagai *force majeure* masih kabur di mata hukum. Di masa pandemi ini, persoalan utama yang seringkali merugikan para pekerja adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebenarnya, pengaturan mengenai PHK telah dicantumkan di dalam UU Ketenagakerjaan. PHK diusahakan untuk dihindari dan jika terpaksa dilakukan, maka pengusaha harus memberikan hak pekerja sesuai dengan yang telah diatur di dalam pasal 164 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tim penulis memiliki beberapa saran terkait penelitian ini. Pertama, pemerintah diharapkan menindaklanjuti beberapa perusahaan yang melanggar aturan PHK yang telah ditetapkan. Kedua, pemerintah sebaiknya segera menciptakan payung hukum yang dapat mengakomodir kebutuhan pekerja secara menyeluruh, khususnya terkait dengan hak-hak pekerja dalam keadaan *force majeure*. Tim penulis menilai bahwa pemerintah seharusnya membuat peraturan setingkat undang-undang agar dapat lebih melindungi pekerja di era Normal Baru. Hal ini menjadi penting karena Normal baru juga membutuhkan payung hukum yang mengutamakan keadilan

hukum. Hal ini menjadi penting agar para pekerja tetap dapat memenuhi kebutuhan hidup di masa-masa sulit seperti ini. Ketiga, tim penulis juga menyarankan agar pembaca dapat menjadi lebih peka terhadap isu-isu sosial yang terjadi belakangan ini. Selain itu, pembaca juga dapat termotivasi untuk melakukan penelitian sejenis dan menjadikan penelitian ini sebagai acuannya.

Referensi

Adhawiyah, R., Komarudin, P., & Hidayat, M. R. (2019). Analisis Hukum Kontrak Syariah Terhadap Transaksi Kepemilikan Rumah Dengan Tanah Bersertifikat Hak Guna Bangunan di PT. Suci Griya Persada.

At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi. <https://doi.org/10.18592/at-taradhi.v8i2.2526>

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM PERJANJIAN. (2017). *USU LAW JOURNAL*.

Asri, D. P. B. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEBUDAYAAN MELALUI WORLD HERITAGE CENTRE UNESCO. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol25.iss2.art3>

Idhom, A. M. (2020). *Update Corona 31 Maret: Data Kasus di 32 Provinsi Indonesia & Dunia*. Tirto.Id

Iping, B. (2020). PERLINDUNGAN SOSIAL MELALUI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN LANGSUNG TUNAI (BLT) DI ERA PANDEMI COVID-19: TINJAUAN PERSPEKTIF EKONOMI DAN SOSIAL. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.290>

Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurisprudentie*. <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>

Latupono, B. (2011). PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PEKERJA KONTRAK (OUTSOURCING) DI KOTA AMBON. *SASI*. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>

Mayrusta Dwi Murti, & Purnomo, S. H. (2018). PERUSAHAAN YANG

- DINYATAKAN PAILIT (KAJIAN HUKUM PERBURUHAN. *AKRAB JUARA*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Messah, Y. unit., Widodo, T., & Adoe, M. (2013). Kajian Penyebab Keterlambatan Pelaksanaan. *Universitas Nusa Cendana*.
- Michael, T. (2016). CORRUPTION AND NICCOLO MACHIAVELLI. *Asia Pacific Fraud Journal*. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.02.21>
- Paddeu, F. I. (2012). A Genealogy of Force Majeure in International Law. *British Yearbook of International Law*. <https://doi.org/10.1093/bybil/brs005>
- Petriella, Y. (2019). Kemenpar Optimalkan Wisata MICE. *Berita*.
- Priyatno, D., & Aridhayandi, M. R. (2018). Resensi Buku (Book Review) Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Bandung: PT. Citra Aditya, 2014. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*. <https://doi.org/10.35194/jhmj.v2i2.36>
- Purnomo, S. H. (2019). PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v2i2.2493>
- Purwadi, A. (2019). PRAKTIK PERSEKONGKOLAN TENDER PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH. *Jurnal Hukum Magnum Opus*. <https://doi.org/10.30996/jhmo.v2i2.2494>
- Rahayu, S. W., & Sugiarto, F. (2020). IMPLIKASI KEBIJAKAN DAN DISKRIMINASI PELARANGAN EKSPOR DAN IMPOR MINYAK KELAPA SAWIT DAN BIJIH NIKEL TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.30996/dih.v16i2.3439>
- Rahmani, I. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEMBELI DALAM KEPAILITAN PENGEMBANG (DEVELOPER) RUMAH SUSUN. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*. <https://doi.org/10.30996/jhbhc.v0i0.1758>
- Rudi Pisteo, Fajar Sugiarto, S. L. A. (2020). PEMAKNAAN KEMBALI TERHADAP TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN PERUSAHAAN. *Hukum Magnum Opus*. <https://doi.org/10.1155/2010/706872>
- Setyorini, E. H., Sumiati, S., & Utomo, P. (2020). KONSEP KEADILAN RESTORATIF BAGI ANAK YANG BERKONFLIK DENGAN HUKUM

DALAM SISTEM PERADILAN PIDANA ANAK. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.30996/dih.v16i2.3255>

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160.

Sudariyanto, M. A. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA KORPORASI DALAM BIDANG PERINDUSTRIAN. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, 50.

Sugianto, F. (2016). NET BENEFIT ANALYSIS TO THE REFERENT GROUP TERHADAP DAMPAK IMUNITAS HUKUM APARAT PENEGAK HUKUM DI INDONESIA. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.30996/dih.v12i23.891>

Sugianto, F., Mildova, S., & Simeon, F. C. (2020). *Increasing Economic Performance Through the Rule of Law in Indonesia: Law and Economics Perspective*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200513.019>

Sutrawaty, L. (2018). Force Majeure sebagai Alasan tidak Dilaksanakan Suatu Kontrak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perdata. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

'Adalah; Buletin Hukum dan Keadilan merupakan berkala ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Studi Konstitusi dan Legislasi Nasional (POSKO-LEGNAS), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penasehat: Prof. Dr. H. Abdul Ghani Abdullah, SH., Prof. Dr. H. A Salman Maggalatung, SH., MH. **Tim Redaktur:** Indra Rahmatullah, Mara Sutan Rambe, Muhammad Ishar Helmi, Erwin Hikmatiar, Fathuddin, Nurrohimyunus. **Penyunting:** Latipah Nasution, Siti Nurhalimah, Siti Romlah. **Setting & Layout:** Imas Novita Juaningsih, Rezky Panji Perdana Martua Hasibuan, Azizah Ratu Buana.