

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK
PEKERJA SAAT PERUSAHAAN
MENGALAMI SITUASI *FORCE MAJEURE*
(Studi Kasus: Putusan Nomor: 1/Pdt.Sus-
PHI/2024/PN Mnd)**

Marshanda Miranda Mandagi
Ronny Adrie Maramis
Grace Henni Tampongagoy

Abstrak

Penelitian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat situasi *force majeure*, dengan fokus pada kajian kasus Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi kasus. Data diperoleh melalui analisis regulasi ketenagakerjaan, yurisprudensi, dan literatur hukum terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah mengatur hak-hak pekerja, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya. Namun, pelanggaran prosedur hukum, seperti PHK sepihak dan pengabaian perundingan bipartit, sering terjadi dalam praktiknya.

Kajian kasus menunjukkan bahwa PHK tanpa prosedur yang sah melanggar prinsip keadilan, utilitas, dan hak asasi manusia. Penelitian ini merekomendasikan pengawasan lebih ketat dari pemerintah, edukasi bagi pengusaha dan pekerja, serta optimalisasi mekanisme pengaduan untuk memperkuat perlindungan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

Kata Kunci: *force majeure*, PHK, perlindungan hukum, hubungan industrial, ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemenuhan hak dan kewajiban oleh kedua belah pihak merupakan kunci utama dalam menjalankan perjanjian kerja secara efektif, dalam pemenuhan hak-hak pekerja seperti hak upah yang layak, jaminan kesehatan, dan jam kerja yang manusiawi akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Disisi lain, pemenuhan kewajiban oleh pekerja, seperti disiplin kerja dan penyelesaian tugas secara profesional, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Upaya pemerintah dalam menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis masih dihadapkan pada sejumlah tantangan. Salah satu isu sentral yang menonjol adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan *force majeure* khususnya dikarenakan pandemi Covid-19. Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia per 1 Mei 2020 menunjukkan, 1.032.960 pekerja sektor formal dirumahkan dan 375.165 orang mengalami PHK. Di sektor informal, 314.833 orang terdampak. Totalnya, 1.722.958 pekerja terdampak Covid-19 yang merupakan *force majeure*. Kondisi sulit akibat pandemi COVID-19 yang berdampak pada dunia usaha, seperti yang terlihat pada data Survei LIPI, tak jarang memicu terjadinya sengketa hubungan industrial

Idealnya, sesuai dengan UU NAKER hak pekerja atau buruh yang terkena PHK diatur dengan jelas berdasarkan jenis perjanjian kerja yang dimiliki. Bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak mereka diatur dalam Pasal 61, sedangkan untuk pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hak mereka diatur dalam Pasal 156. Kedua jenis perjanjian ini dibuat berdasarkan prinsip-prinsip yang termuat dalam Pasal 1320 dan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum

Perdata (KUHPer).

Namun, pada kenyataannya, di balik situasi sulit yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19, tidak semua perusahaan menjalankan regulasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara benar dan sesuai prosedur. Justru sebaliknya, terdapat praktik PHK sepihak yang dilakukan tanpa proses musyawarah dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja. Hal ini tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga semakin memperburuk kondisi para pekerja yang telah terdampak pandemi. Salah satu contohnya adalah kasus yang melibatkan PT. Ifa Trans Indonesia, yang melakukan PHK terhadap tiga karyawannya yaitu Jhon Mongkau, Agustinus Tambahinggide, dan almarhum Arilio Corneles pada bulan Desember 2019 dengan dalih pandemi COVID-19 sebagai keadaan kahar (*force majeure*).

Oleh karena itu melihat fenomena ini, dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memberikan pencerahan hukum dan solusi yang solutif serta memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum kepada pemangku kepentingan mulai dari Pekerja, maupun Pemberi kerja (Perusahaan). Maka penulis ingin mendalami dan mengkaji lebih dalam dan komperhensif melalui penyusunan dalam bentuk proposal skripsi ini untuk membahas mengenai “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja saat Perusahaan Mengalami Situasi *Force Majeure* (Studi Kasus: Putusan Nomor: 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut

1. Bagaimana hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK pada saat mengalami situasi *force majeure*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja dan kewajiban dalam perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di phk pada saat mengalami situasi *force majeure*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dalam bentuk skripsi bertujuan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini diharapkan dapat

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah Menambahkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak situasi *force majeure* terhadap hubungan kerja. Melalui analisis mendalam terhadap kasus-kasus yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks ketidakpastian yang diakibatkan oleh situasi *force majeure*.
2. Manfaat Praktis, Memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih komprehensif terkait perlindungan pekerja dalam menghadapi situasi *force majeure*. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan, praktisi hukum, serta para pihak terkait dalam merumuskan aturan dan mekanisme yang lebih efektif dalam mengatasi permasalahan ini. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama.

E. Metode penelitian

Penelitian ini berakar dari dorongan untuk menjawab pertanyaan mendasar mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam situasi *force majeure*, serta tanggung jawab perusahaan dalam konteks tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini

mengadopsi metode penelitian hukum normatif atau doktrinal.¹ Metode ini memungkinkan analisis mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, yurisprudensi, serta literatur hukum yang relevan.²

Penelitian ini secara khusus menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dengan fokus pada kajian mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan *force majeure* dan Pendekatan kasus (*case approach*) yang merupakan metode analisis yang digunakan untuk memahami, menelaah, dan mengkaji penerapan hukum melalui kasus-kasus konkret yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam penyempurnaan kerangka hukum yang ada serta praktik-praktik penegakan hukum yang terjadi di dunia nyata.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari:

1. Bahan hukum primer; Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan salah satu fokus utama pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, putusan pengadilan yang relevan dengan topik penelitian digunakan sebagai referensi penting untuk mendukung dan memperkuat analisis hukum yang dilakukan.
2. Bahan hukum sekunder; Penelitian ini turut mengandalkan sumber-sumber literatur hukum sekunder yang meliputi buku referensi, jurnal akademik, serta tulisan-tulisan dari pakar hukum. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk memperkaya pemahaman terhadap berbagai teori dan konsep hukum yang relevan dengan isu yang sedang dikaji, sehingga memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam analisis.
3. Bahan hukum tersier; Untuk memperluas cakupan informasi dan memastikan data

yang digunakan tetap aktual, penelitian ini juga mengandalkan sumber-sumber hukum tersier. Sumber-sumber tersebut diakses melalui platform daring dan mencakup berbagai materi, seperti berita terkini, hasil penelitian terdahulu, serta data statistik yang berkaitan langsung dengan tema yang dibahas dalam penelitian ini.

Bahan-bahan yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan disusun secara sistematis dalam sebuah karya ilmiah. Analisis data dalam penelitian ini mengadopsi dua pendekatan utama, yaitu:

- a. Deduktif: Pembahasan yang bertitik tolak dari hal-hal yang bersifat umum untuk dibawakan pada kesimpulan yang khusus.
- b. Induktif: Pembahasan yang bertitik tolak dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal bersifat umum.

Seluruh bahan hukum yang terkumpul dengan lengkap harus dianalisis, dan dimanfaatkan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab persoalan penelitian. Teknik analisis bahan yang digunakan untuk menganalisis data adalah kajian terhadap alasan-alasan hukum yang digunakan Hakim sebagai pertimbangan untuk sampai pada putusan, dimana penelitian ini bertujuan untuk mencari nilai kebenaran terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip keadilan. Walaupun dalam penelitian, Penulis ingin menunjukkan solusi dari situasi *force majeure* terhadap pekerja.

¹Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris", (Jakarta: Kencana, 2020) Hlm.123

² *Ibid.*

PEMBAHASAN

A. Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam rangka melindungi hak-hak pekerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai jenis perjanjian kerja, di antaranya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWTT, sebagai bentuk perjanjian kerja yang bersifat tetap, memberikan kepastian hukum yang lebih kuat bagi pekerja dibandingkan dengan PKWT.

Adapun hak dan kewajiban yang harus diperhatikan pekerja dalam perjanjian kerja:

1. Hak atas Upah yang Layak

Hukum Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UUCK) menyatakan bahwa pekerja berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai batas terendah yang harus dipenuhi oleh pengusaha, dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak (KHL) dan tingkat inflasi. Hak ini juga mencakup komponen upah lembur dan tunjangan lain yang mungkin diberikan sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

2. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pasal 86 dan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Ini mencakup hak pekerja untuk memperoleh lingkungan kerja yang aman dan sehat, perlengkapan keselamatan pribadi, pelatihan keselamatan, dan layanan kesehatan kerja. Perusahaan wajib menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi standar keselamatan kerja, khususnya bagi pekerja yang bekerja di

bidang

3. Hak atas Jaminan Sosial

Berdasarkan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial, seperti jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kesehatan. Jaminan sosial ini diwajibkan oleh pemerintah dan dilaksanakan melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pekerja dan perusahaan berkontribusi dalam pembayaran iuran, dan manfaat jaminan ini mencakup tunjangan ketika pekerja pensiun, santunan apabila terjadi kecelakaan kerja, serta layanan kesehatan.

4. Hak atas Cuti dan Waktu Istirahat

Pasal 79 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UUCK) mengatur bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan, cuti tahunan, dan cuti besar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja berhak memperoleh cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja selama satu tahun penuh. Pekerja perempuan memiliki hak cuti melahirkan selama tiga bulan. Selain itu, ada juga cuti khusus untuk keperluan tertentu, seperti cuti menikah atau cuti karena anggota keluarga meninggal.

5. Hak atas Perlakuan yang Adil dan Non-Diskriminatif

Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjamin bahwa pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, dan pandangan politik. Diskriminasi dalam ketenagakerjaan dilarang, dan perusahaan wajib memastikan bahwa semua pekerja diperlakukan sama tanpa membedakan latar belakang atau kondisi fisik tertentu.

6. Hak atas Kompensasi dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja yang mengalami PHK memiliki hak atas kompensasi yang diatur dalam Pasal 156 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Kompensasi ini mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK sesuai dengan masa kerja dan kondisi pemutusan hubungan kerja.

Selain hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha, pekerja juga memiliki kewajiban yang harus dipatuhi sebagai bagian dari komitmen terhadap perusahaan. Kewajiban pekerja mencakup tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian dan mematuhi aturan perusahaan. Berikut adalah beberapa kewajiban utama pekerja:

1. Kewajiban Melaksanakan Pekerjaan dengan Baik

Hukum Pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai deskripsi pekerjaan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan tanggung jawab pekerja terhadap perusahaan dan menjadi dasar evaluasi karier pekerja di masa mendatang. Kegagalan dalam melaksanakan tugas dapat mempengaruhi penilaian kinerja dan hubungan antara pekerja dan perusahaan.

2. Kewajiban Mematuhi Peraturan Perusahaan

Pasal 102 UU Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja wajib mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Peraturan ini mencakup ketentuan mengenai disiplin kerja, jam kerja, kebijakan perusahaan, dan prosedur keselamatan kerja. Pekerja yang melanggar aturan dapat dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan, yang dapat berujung pada PHK apabila pelanggaran yang dilakukan tergolong berat atau berulang.

3. Kewajiban Menjaga Kerahasiaan Perusahaan

Informasi atau data yang bersifat rahasia menjadi kewajiban pekerja untuk menjaganya agar tidak bocor ke pihak luar, terutama informasi yang dapat merugikan kepentingan perusahaan atau bersifat sensitif. Kewajiban menjaga kerahasiaan ini sering diatur dalam perjanjian kerja dan tetap berlaku bahkan setelah hubungan kerja berakhir.

4. Kewajiban tidak Melakukan Tindakan yang Merugikan

Dalam iklim hubungan industrial, pekerja dilarang melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan, baik secara finansial maupun reputasi. Tindakan merugikan perusahaan dapat mencakup pencurian, penipuan, atau penyalahgunaan posisi. Jika pekerja terbukti melakukan tindakan merugikan, perusahaan berhak untuk memberikan sanksi atau menghentikan hubungan kerja.

5. Kewajiban Kewajiban Memberikan Pemberitahuan Saat Mengundurkan diri (resign)

Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja yang ingin mengundurkan diri wajib memberikan pemberitahuan tertulis minimal 30 hari sebelumnya. Hal ini bertujuan agar perusahaan memiliki waktu untuk mencari pengganti dan melakukan proses serah terima pekerjaan dengan baik.

B. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK pada saat mengalami situasi *Force Majeure*.

force majeure dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang terjadi di luar kendali pihak yang berikatan perjanjian, yang menyebabkan ketidakmampuan untuk memenuhi prestasi, dan yang tidak dapat dibebankan risiko kepada pihak tersebut. Konsekuensi dari adanya *force majeure* adalah pembebasan tanggung jawab bagi pihak yang terdampak dimana pihak tersebut tidak wajib membayar ganti rugi atau sanksi lainnya atas ketidakmampuannya memenuhi prestasi.

Contoh kasus *force majeure* adalah Pandemi COVID-19. Melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020, pemerintah Indonesia secara resmi menetapkan pandemi COVID-19 sebagai bencana non-alam. Hal ini memberikan dasar hukum bagi pihak yang terdampak untuk mengklaim *force majeure* dan membebaskan diri dari kewajiban kontraktual tertentu.

Secara hukum, PHK akibat *force majeure* seperti pandemi COVID-19 diatur dalam Payung Hukum Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 164 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 36 huruf b, d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pasal 154A ayat (1) huruf b dan d Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UUCK), isi inti dari Pasal-pasal diatas ialah:

- 1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan: Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), khusus alasan ini Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya Nomor 19/PUU IX/2011 yang menguji konstitusionalitas Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, menafsirkan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa "*perusahaan tutup*" tidak dimaknai

"*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*", pada frasa "*perusahaan tutup*" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "*perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu*."

- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

Seperti PHK yang dilakukan oleh PT. IFA TRANS INDONESIA (Tergugat) terhadap 3 Pekerja-nya **JHON MONGKAU, AGUSTINUS TAMBAHINGIDE** dan alm. **ARILIO CORNELES** (Penggugat). Yang mana pada bulan Desember 2019 tanpa adanya masalah apapun tiba-tiba Tergugat memberhentikan Para Penggugat secara sepihak tanpa melakukan Bipartit terlebih dahulu, dengan dalil Perusahaan lagi sepi karena COVID-19 dan tanpa membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengantian perumahan dan pengobatan dan ganti kerugian (Hak-hak pekerja) kepada Penggugat.

Berdasarkan kasus PHK sepihak yang dilakukan **PT. IFA TRANS INDONESIA terhadap Jhon Mongkau, Agustinus Tambahingide, dan alm. Arilio Corneles**, berikut adalah analisis hukum berdasarkan pelanggaran terhadap Perlindungan hak-hak pekerja:

- 1) Seharusnya, berdasarkan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP No. 35/2021), pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan secara sah kepada pekerja dan/atau serikat pekerja setiap rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak dapat dihindari.
- 2) Seharusnya, Pasal 39 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 secara tegas mengatur bahwa dalam hal terjadi perbedaan pendapat terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha wajib menyelesaikan perselisihan tersebut

melalui perundingan bipartit dengan pekerja dan/atau serikat pekerja.

- 3) **Pasal 156 ayat (1):** *“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*
- 4) **156 ayat (2):** *Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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.*
- 5) **Pasal 156 ayat (3):** *Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:*
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;*
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;*
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;*

- d. masa keda 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;*
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;*
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;*
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;*
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.*

- 6) **Pasal 156 ayat (4):** *Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:*
- a. masa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;*
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja;*
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Bahwa Konsep hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, merupakan inti hubungan industrial. Hak pekerja mencakup upah layak, K3, jaminan sosial, cuti, perlakuan adil, dan kompensasi PHK, sementara kewajiban pekerja meliputi pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan, menjaga kerahasiaan, dan

pemberitahuan saat mengundurkan diri. Perjanjian kerja, baik PKWT maupun PKWTT, menjadi instrumen hukum untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban tersebut.

Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat rekayasa sosial untuk menciptakan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, melindungi hak pekerja, memberikan kepastian bagi pengusaha, serta memastikan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Regulasi ini menjadi landasan hukum dan bagian penting dari upaya pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial sesuai konsep negara kesejahteraan (welfare state).

2. Bahwa bentuk pertanggung jawaban hukum atas dilanggarnya aturan tentang pengadaan barang/jasa lewat penerapan hukum yang nyata dan penjatuhan hukuman maupun sanksi terhadap ASN yang melanggar, diperhadapkan pada peraturan yang ada, menjadikan kasus ini sebagai efek jera bagi pelaku dan menjadi contoh bagi ASN yang lain agar tidak melakukan hal yang sama.

B. Saran

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan sosialisasi aturan ketenagakerjaan serta menyediakan mekanisme pengaduan transparan. Perusahaan wajib mematuhi hukum, menyusun perjanjian kerja yang jelas, dan melatih manajemen terkait regulasi. Pekerja harus memahami hak dan kewajibannya serta melaporkan pelanggaran dengan bukti. Akademisi didorong mengkaji efektivitas regulasi dan penyelesaian perselisihan untuk mendukung rekomendasi kebijakan yang lebih baik. memiliki kewenangan dibidang Pengadaan Barang/Jasa harus memiliki karakter yang jujur dan patuh hukum,
2. Pemerintah perlu memperkuat implementasi Pasal 154A UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 39 PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan mewajibkan laporan rencana PHK ke Disnaker, memastikan perundingan bipartit, dan menyediakan pedoman pemberian kompensasi. Mekanisme pengaduan daring

perlu diperkuat, sementara serikat pekerja harus mendampingi pekerja selama proses PHK. Pelatihan bagi manajer SDM dan pemilik usaha kecil diperlukan untuk meningkatkan pemahaman tentang kewajiban hukum dalam situasi force majeure.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A. Sonny Keraf, Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru, (Yogyakarta: Kanisius, 1998).

Abdul Khakim, Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014).

Djumadi, Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada ,1993).

Djumadi, Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP), cet. I (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995).

I Dewa Gede Atmadja Dan Nyoman Putu Budiarta, Teori-Teori Hukum, (Malang: Setara Press, 2018).

Irwansyah, "Penelitian Hukum", (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020).

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris", (Jakarta: Kencana, 2020).

Koko Kosidin, Perjanjian Kerja-Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan (Bandung: Mandar Maju, 1999).

Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum", (Jakarta: Kencana, 2005).

Ramlani Lina Sinaulan, Teori Ilmu Hukum, (D.I. Yogyakarta: Zahir Publishing,

2018).

Rawls, John, A Theory of Justice, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010).

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, "Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi II", (Jakarta: Balai Pustaka, 1995).

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID- 19) sebagai Bencana Nasional.

Putusan Pengadilan

Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mnd.

Jurnal

Anonim, Force Majeure in Troubled Times: The Example of Libya, Jones Day Publication, Houston, 2011.

Harry Purwanto, Keberadaan Asas Rebus Sic Stantibus Dalam Perjanjian Internasional, Jurnal Mimbar Hukum Edisi Khusus, November 2011.

Rafika Hasna, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19" Journal of Law, Administration, and Social Science, Volume 3, Nomor 1, Juni 2003.

Socha Sakti, "Perlindungan Hukum Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Jual Beli Tanah Letter C Di Bawah Tangan", Jurnal Privat Law, Vol 8, No 1, Januari-Juni 2020.

Vincensia Anindya Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8, Nomor 1, Juni 2022.

Zennia Almada, "Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai", Jurnal Privat Law, Volume 9, Nomor 1, Januari-Juni 2021.

Internet

Bernadetha Aurelia Oktavira, S.H, Tujuan dan Fungsi Hukum Menurut Para Ahli, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pemahaman-singkat-tentang-fungsi-hukum-dan-tujuan-hukum-lt623030c1270b7/>, diakses pada 12 Juni 2024

CNN Indonesia, Daftar Perusahaan yang PHK Karyawan Gegara Covid-19,

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210804092131-92-676136/daftar-perusahaan-yang-phk-karyawan-gegara-covid-19>, diakses pada 17 Juli 2024.

Nafila Rahmawati, Tinjauan Yuridis Pengelolaan Risiko dan Penyelesaian Sengketa Wanprestasi dalam Pembiayaan Murabahah antara Bank Syariah X dan PT. Z pada Badan Arbitrase Syariah Nasional dan Pengadilan Agama (Analisis Putusan Pengadilan Agama Nomor 729/Pdt.G/2009/PA.JP), Skripsi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2012.

Renata Christha Auli, S.H, Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga KERJA di Indonesia, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jenis-jenis-perlindungan-tenaga-kerja-di-indonesia-lt6321be2336d65/>, diakses pada 15 Juli 2024.

