

## Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Wabah Virus Korona Di Kabupaten Bekasi Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Yeremia Juan Dewata<sup>1</sup>, Imam Budi Santoso<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

### ABSTRACT

*Legal protection regarding the rights obtained from workers who have been Termination or layoffs by the company as a result of the Corona Virus outbreak and Bekasi Regency Government programs that have been prepared to reduce the number of unemployed in Bekasi Regency during the Corona Virus outbreak. This research was conducted using normative juridical law research. Protecting the rights of workers and it is the obligation of companies to carry it out during the Corona Virus outbreak. The form of efforts to reduce the number of unemployment rates in Bekasi Regency is by implementing cooperation and job training programs with companies in Bekasi Regency.*

<b>Keywords</b>	<i>Workers' Rights; Unemployment; Corona Virus</i>
<b>Cite This Paper</b>	Yeremia Juan Dewata, I. B. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Wabah Virus Korona Di Kabupaten Bekasi Ditinjau Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. <i>Legal Spirit</i> , 6(2).

### PENDAHULUAN

Di awal tahun 2020, masyarakat dan negara-negara di dunia menghadapi suatu ujian dengan dihadapi oleh wabah *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* atau yang dikenal dengan Virus Korona. Virus Korona ini pertama kali muncul pada tanggal 31 bulan Desember tahun 2019, Provinsi Wuhan, China. Wabah Virus Korona tidak berada di wilayah Wuhan saja, akan tetapi menyebar hingga ke seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Virus Korona ini tersebar sangat luas, cepat, dan singkat ke berbagai negara-negara di dunia.<sup>1</sup>

Wabah Virus Korona muncul dan masuk ke wilayah Indonesia, saat 2 (dua) Warga Negara Indonesia (WNI) terinfeksi Virus Korona pada tanggal 1 Maret 2020. Kedua orang yang terinfeksi Virus Korona tersebut, pernah melakukan perjalanan ke luar negeri tepatnya ke Malaysia dan kembali ke Indonesia. Berdasarkan data pada tanggal 10 Oktober 2021, ada 4.227.038 jiwa kasus yang terkonfirmasi. Sebanyak 142.612 jiwa di antaranya meninggal dunia dan 4.059.267 jiwa yang dinyatakan sembuh.<sup>2</sup>

Pada saat yang bersamaan dengan itu, Pemerintah Republik Indonesia menetapkan bahwa Virus Korona adalah salah satu jenis penyakit masyarakat yang dapat menimbulkan kedaruratan dalam lingkungan bermasyarakat. Oleh karenanya, untuk mencegah sebaran Virus Korona semakin meluas, Pemerintah Republik Indonesia memutuskan dan menetapkan wabah Virus Korona adalah bencana nasional dan memberikan arahan kepada

<sup>1</sup> Randi Yusuf. (2020). Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal Yurispruden*, 3 (2), 119.

<sup>2</sup> Peta Sebaran COVID-19 Di Indonesia. 2021. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19>

seluruh lapisan masyarakat Indonesia agar melakukan jaga jarak fisik, melakukan kegiatan belajar mengajar, dan bekerja dari rumah atau yang bisa di sebut dengan *Work From Home (WFH)*. Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan berbagai jenis peraturan perundang-undangan untuk mendukung dan mencegah Virus Korona agar tidak lebih meluas di wilayah Indonesia.<sup>3</sup> Oleh sebab itu, dengan adanya himbauan Pemerintah Republik Indonesia tersebut, yaitu jaga jarak fisik, pembatasan aktivitas dan pembatasan mobilitas masyarakat telah mengakibatkan seluruh aktivitas masyarakat menjadi terbatas dan sekaligus menjadi terhenti, seperti kegiatan belajar mengajar di seluruh sekolah dan di berbagai kampus, aktivitas usaha kecil dan besar, aktivitas publik, hingga kegiatan peribadatan menjadi terhenti sama sekali.

Akibat dari pembatasan aktivitas sosial masyarakat yang dibatasi oleh Pemerintah Republik Indonesia, seluruh kegiatan menjadi terdampak, salah satunya dalam sektor ketenagakerjaan. Virus Korona yang semakin menyebar secara luas ke berbagai wilayah di Indonesia jelas memberikan dampak negatif bagi kegiatan masyarakat, perusahaan, dan berbagai pelayanan publik yang lainnya. Perusahaan kecil sampai perusahaan besar mengalami kesulitan untuk melakukan kewajibannya kepada para karyawan atau buruh, dengan mengalami keterlambatan pembayaran upah bagi para pekerjanya atau bahkan tidak sama sekali bisa membayar upah. Dengan adanya pembatasan aktivitas sosial masyarakat serta diiringi oleh himbauan Pemerintah Republik Indonesia agar melakukan pekerjaan dari rumah atau yang disebut dengan *Work From Home (WFH)* mengakibatkan permasalahan yang berlipat bagi perusahaan, perlu untuk diingat bahwa tidak semua aktivitas pekerjaan bisa dilakukan secara *Work From Home (WFH)*.<sup>4</sup>

Perusahaan yang ada di Indonesia banyak yang terdampak serta kesulitan untuk membayarkan kewajiban perusahaan kepada para pekerjanya. Para pengusaha juga dituntut agar bisa memberikan kebijakan yang berdampak positif bagi para pekerja. Karena banyak perusahaan yang melakukan praktik meliburkan atau merumahkan para pekerja sehingga tidak mendapatkan upah yang layak, hingga pada akhirnya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK secara sepihak dan penuh dengan kesewenang-wenangan. Akibat dari alasan tersebut, mengakibatkan hak-hak daripada para pekerja tidak terpenuhi bahkan cenderung diabaikan oleh para pengusaha.

Dilain sisi, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah, memberikan peringatan kepada seluruh perusahaan atau pengusaha bahwa, Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah langkah akhir yang bisa diputuskan pengusaha bagi yang terdampak wabah Virus Korona.<sup>5</sup> Data yang diungkapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Ida Fauziyah, bahwa pada tanggal 20 April tahun 2020, para pekerja yang mengalami dampak negatif wabah Virus Korona adalah sebanyak 2.084.593 pekerja pada sektor formal dan sektor informal yang terdapat dari 116.370 perusahaan. Dari jumlah pekerja di sektor formal yang mengalami dampak Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah 241.431 pekerja dari 41.236 perusahaan.<sup>6</sup>

Menurut Umar Kasim yang memberikan penjelasan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah suatu isu rentan bagi para pekerja, seharusnya pengusaha mengambil keputusan yang bijak untuk Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, perlu diingat Pemutusan

---

<sup>3</sup> Siregar Putra PM, Zahra Ajeng Hanifa. 2020. Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?. Diambil Oktober 10, 2021, Dari Web DJKN KEMENKEU. [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/art\\_ikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/art_ikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html)

<sup>4</sup> Randi Yusuf. (2020). Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jurnal Yurispruden, 3 (2), 121.

<sup>5</sup> Thea Ady. 2020. Menaker : PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19. Diambil Oktober 9, 2021, Dari Hukum Online <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19-lt5e8edae3d0c9f>

<sup>6</sup> Biro Humas Kemenaker. 2020. Menaker : Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti. Diambil Oktober 9, 2021, Dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>

Hubungan Kerja atau PHK mengakibatkan tingkat kesejahteraan masyarakat menjadi turun, banyak masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan, dan yang terburuk yaitu mengakibatkan tingkat pengangguran mengalami peningkatan.<sup>7</sup> Oleh sebab itu, dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945) yang memberikan amanat, berbunyi "*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".<sup>8</sup> Sehingga apa yang telah tertulis dalam UUD RI 1945 itu tidak tercapai dengan baik.

Memberikan perlindungan tentang apa yang menjadi hak para pekerja yang mengalami dampak Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah suatu hal yang penting dan wajib dilakukan.<sup>9</sup> Pemerintah Republik Indonesia adalah unsur terpenting guna melindungi hak-hak para pekerja serta menyediakan perlindungan hukum untuk pekerja yang mengalami dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh perusahaan ataupun pengusaha, hal tersebut telah tertuang didalam Pasal 151 hingga Pasal 160 11/2020 CIPTAKER atau OMNIBUS LAW.

Pedoman aturan dalam bidang ketenagakerjaan adalah UU 13/2003 Tenaga Kerja dan 11/2020 CIPTAKER atau OMNIBUS LAW memiliki keterkaitan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.<sup>10</sup> Dalam aturan tersebut, tidak hanya memberikan aturan tentang melaksanakan hubungan industrial sejak dan/atau akan membentuk hubungan industrial, akan tetapi memberikan aturan tentang mengakhiri hubungan industrial.

Akibat dari wabah Virus Korona memaksa Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan pembatasan aktivitas dan pembatasan mobilitas masyarakat, tentu hal ini menyebabkan pertumbuhan ekonomi menjadi melambat, bahkan cenderung menurun. Hal ini juga beriringan dengan banyaknya pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh perusahaan karena perusahaan itu tidak dapat lagi membayar upah sekian banyaknya para pekerja dan/atau buruh. Sehingga menyebabkan angka pengangguran di Indonesia cenderung bertambah, hal ini juga terjadi khususnya di Daerah Kabupaten Bekasi yang mengalami pertambahan jumlah angka pengangguran yaitu sebanyak 212.000 ribu jiwa atau 2,5%, tepatnya adalah 11,54% pada tahun 2020, dibandingkan angka pengangguran pada tahun 2019 yang hanya sebesar 9%, pada tahun 2018 angka pengangguran berjumlah 9,69%, pada tahun 2017 angka pengangguran berjumlah 10,97%, pada tahun 2015 angka pengangguran berjumlah 10,03%, pada tahun 2014 angka pengangguran berjumlah 6,79%. Pengangguran tertinggi di Kabupaten Bekasi terdapat di periode tahun 2020, yang pada masa itu terjadi wabah Virus Korona.<sup>11</sup>

Berdasarkan dari uraian permasalahan yang ada di atas, terdapat sejumlah rumusan masalah, sebagai berikut: bagaimana perlindungan hak pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan akibat dari wabah Virus Korona?; dan apa saja program Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk menekan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Bekasi pada masa wabah Virus Korona? Dari rumusan masalah tersebut yang diteliti, terdapat tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan analisis jaminan hukum yang diperoleh dari para pekerja yang telah di putus Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh perusahaan sebagai akibat dari wabah Virus Korona dan untuk mengetahui program Pemerintah Kabupaten Bekasi yang telah dipersiapkan untuk menekan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Bekasi pada masa wabah Virus Korona.

---

<sup>7</sup> Kasim Umar. (2004). Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. 2, 26.

<sup>8</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>9</sup> Soleh Ahmad. (2017). Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 6 (2).

<sup>10</sup> Fadilah Khalda. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi COVID-19 Di Indonesia Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, 8 (1).

<sup>11</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2020. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://bekasikab.bps.go.id/indicator/6/419/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html>

## METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yaitu menggunakan pendekatan dengan peraturan perundang-undangan atau *statute approach*. Pendekatan dengan peraturan perundang-undangan atau *statute approach* adalah menggunakan pendekatan dengan melakukan telaah seluruh peraturan perundang-undangan serta seluruh peraturan yang erat kaitan dalam fenomena hukum yang terjadi. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data sekunder untuk mendapatkan data tambahan untuk mendukung penelitian ini serta menjadi petunjuk. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini bersumber dari literatur hukum serta jurnal-jurnal hukum. Dalam penelitian ini digunakan data primer terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengumpulan data sekunder menggunakan studi kepustakaan dengan data primer, metode analisis melalui referensi terhadap peraturan perundang-undangan, pendapat dari berbagai ahli, artikel jurnal, laman internet, dan kamus. Analisa dan metode penelitian yang digunakan tersebut, dapat diharapkan pengumpulan bahan pustaka dan data dapat dimaksimalkan, agar penelitian ini terdapat pembahasan secara terstruktur dan mendukung segala tujuan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perlindungan Hak Pekerja yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Dari Wabah Virus Korona

Pada dasarnya hubungan kerja adalah lahirnya perjanjian kerja antara pekerja dengan majikannya, yaitu keterkaitan terhadap suatu perjanjian antara pihak pekerja kepada pihak majikan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan dengan mendapatkan suatu imbalan atau upah yang diberikan dari majikan kepada pekerja.<sup>12</sup>

Hubungan kerja juga tercantum pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di dalam pasal tersebut berbunyi tentang "*hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*"<sup>13</sup> Demikian juga ditegaskan kembali tentang hubungan kerja yang terdapat didalam Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan tentang "*hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.*"<sup>14</sup> Berdasarkan penjelasan itu terdapat sebuah kesimpulan bahwa hubungan kerja itu memiliki keterkaitan tentang hak dan kewajiban yang terdapat dalam pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja, dalam hal ini adalah para pengusaha atau yang memiliki modal dan para pekerja atau buruh.

Dimasa wabah Virus Korona, Negara Kesatuan Republik Indonesia mengalami guncangan ekonomi dalam negeri sehingga sejumlah perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia baik kecil maupun besar terdampak dari guncangan ekonomi tersebut. Perusahaan yang mengalami krisis keuangan yang disebabkan oleh merebaknya wabah Virus Korona di Indonesia, banyak yang mengambil jalan pintas, dengan jumlah yang sangat besar para perusahaan banyak yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, ini terjadi karena banyak para pengusaha yang mengalami kesulitan dalam hal mengelola keuangannya sehingga para pengusaha tidak bisa memenuhi kewajibannya dalam hal melakukan pembayaran upah kepada para pekerjanya. Disisi lain, para pekerja merasakan banyak sekali dampak negatif dari kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tersebut, dikarenakan pada kondisi yang sulit di masa wabah Virus Korona seperti itu para pekerja tidak ingin adanya kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, para pekerja memiliki banyak alasan mendasar jika kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dijatuhkan kepada mereka, yaitu tidak memiliki pekerjaan serta tidak mendapatkan penghasilan untuk

---

<sup>12</sup> Asikin, Z. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

<sup>13</sup> Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>14</sup> Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Efisiensi menjadikan alasan perusahaan untuk melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK demi meringankan beban biaya perusahaan, perusahaan yang merugi sebagai akibat dari dampak wabah Virus Korona dianggap dan dinilai peristiwa *force majeure* atau yang dikenal sebagai keadaan memaksa atau kahar, hal inilah yang menjadi alasan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terhadap para pekerjanya.

Aturan peristiwa kahar terdapat didalam Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau KUH Perdata, yang berbunyi tentang "*jika ada alasan untuk itu, si berhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.*"<sup>15</sup> Diperjelas kembali pada Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau KUH Perdata, yang berbunyi tentang "*tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.*"<sup>16</sup>

Merujuk pada ketentuan penjelasan diatas, unsur utama yang terkandung dalam *force majeure*, yaitu:<sup>17</sup>

1. Terdapat suatu peristiwa yang tidak dapat diduga;
2. Terdapat hambatan melakukan suatu prestasi, sehingga tidak dapat dipenuhi prestasinya;
3. Hambatan melakukan prestasi bukan dilakukan oleh debitur;
4. Hambatan melakukan prestasi tidak boleh membebani risiko kepada debitur.

Berdasarkan unsur yang ada pada uraian diatas, aturan tentang *force majeure* yang tercantum didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau KUH Perdata tidak ditemukan pasal yang memberikan aturan secara umum tentang *force majeure* terhadap perjanjian atau kontrak antara para pihak yang terlibat, oleh sebab itu tidak ada aturan umum tentang *force majeure* untuk memberikan arti tentang hal tersebut.

Menurut pendapat ahli, yang bernama Riduan Syahrani memberikan penjelasan tentang *force majeure* adalah suatu peristiwa yang memaksa serta banyak pula yang menyebutkan keadaan kahar.<sup>18</sup> Yang dimaksudkan sebagai peristiwa kahar menurut berbagai ahli hukum memberikan pengertian adalah peristiwa yang sifatnya mutlak bukan kehendak dari debitur untuk tidak melakukan prestasi yang harus dipenuhi. Pemikiran para ahli hukum melihat pada faktor yang disebabkan oleh peristiwa alam atau peristiwa yang tidak bisa diatur atau dikehendaki oleh seorang manusia pada umumnya, sehingga hal tersebut tidak dapat dihindari. Tetapi, ada perkembangan yang muncul dari pengertian *force majeure* yang menyatakan bahwa suatu kejadian *force majeure* tidak harus sifatnya mutlak.

Merujuk pada penjelasan tentang *force majeure* terdapat 2 (dua) jenis perbedaan, *pertama*, *force majeure* yang sifatnya mutlak atau absolut dan yang *kedua*, *force majeure* yang sifatnya relatif.<sup>19</sup> Pada pengertian *force majeure* yang sifatnya mutlak atau absolut, memberikan arti apabila suatu prestasi tidak dapat dipenuhi dan tidak bisa dilakukan oleh debitur. Kemudian, pada pengertian *force majeure* yang sifatnya relatif, memberikan arti apabila perjanjian kontrak masih mungkin dilakukan, akan tetapi dengan suatu pengeluaran biaya yang lebih besar oleh debitur tersebut.

<sup>15</sup> Pasal 1244 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>16</sup> Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>17</sup> Harnowo Tri. 2020. Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeure dalam Perjanjian. Diambil Okrober 9, 2021, Dari <https://www.hukumonline.com/klini/k/detail/ulasa/n/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>

<sup>18</sup> Syahrani R. (2006). *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni.

<sup>19</sup> Subekti. (2002). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa

Bila merujuk pada periode waktu terjadinya suatu peristiwa yang disebabkan oleh *force majeure*, terdapat perbedaan:<sup>20</sup>

1. *Force majeure* konstan atau permanen  
Dapat dikatakan sebagai *force majeure* yang memiliki sifat konstan atau permanen, apabila suatu prestasi yang lahir dari perjanjian kontrak tidak bisa dilaksanakan lagi sama sekali secara terus-menerus dalam suatu periode.
2. *Force majeure* kondisional atau temporer  
Suatu keadaan kahar memiliki sifat kondisional atau temporer, apabila suatu prestasi tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat dilaksanakan dalam suatu waktu tertentu yang sifatnya sementara.

Pada masa wabah Virus Korona banyak perusahaan ataupun pengusaha yang menjadikan alasan wabah Virus Korona sebagai suatu keadaan memaksa atau *overmacht* dengan secara sepihak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Perilaku pengusaha yang melakukan hal tersebut diatas, karena terdampak dari operasional perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan atau *financial* dalam hal memenuhi kewajiban perusahaan kepada para pekerja dengan memberikan upah kepada mereka. Disisi lain, wabah Virus Korona dapat dikatakan sebagai suatu kejadian yang bersifat tidak bisa di duga oleh manusia itu sendiri, hal itu terjadi suatu peristiwa tersebut berada diluar kewenangan atau keinginan pihak yang terlibat, oleh sebab itu hal tersebut tidak dapat dicegah keberadaannya. Apabila merujuk pada periode waktu terjadinya suatu peristiwa yang disebabkan oleh *force majeure*, wabah Virus Korona masuk dalam keadaan memaksa yang sifatnya kondisional atau temporer karena ketidakmampuan dari perusahaan untuk melakukan kewajiban yang sifatnya tidak dapat dipenuhi atau tidak dapat dilaksanakan dalam suatu waktu tertentu yang sifatnya sementara, sehingga harus menunggu keadaan menjadi normal atau pulih kembali.

Merujuk pada suatu peristiwa di atas, Pemerintah Republik Indonesia memutuskan bahwa wabah Virus Korona adalah peristiwa bencana nasional yang berbentuk non-alam, oleh sebab itu para pengampu kewenangan dalam hal ini adalah Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan sejumlah peraturan-peraturan hukum yang dapat dijadikan alasan oleh para pengusaha bahwa wabah Virus Korona adalah suatu kejadian yang tidak dapat dihindari adanya atau yang dikenal sebagai *overmacht* atau keadaan kahar, hal tersebut karena disebutkan secara gamblang atau secara tegas bawasannya wabah Virus Korona ditetapkan menjadi bencana nasional yang berbentuk non-alam.

Pada penjelasan di atas, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan aturan perundang-undangan, yaitu seperti:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana,
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*,
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease (COVID-19)*,
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease (COVID-19)*.

Berdasarkan hal itu, dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, yang berbunyi tentang "*Bencana Non Alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa non-alam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.*"<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Isradjuningtias Agri Chairunisa. (2015). *Force Majeure (Overmacht)* Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. *Jurnal Veritas et Justitia*, 1 (1), 150.

<sup>21</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulan Bencana

Menurut pendapat para ahli, yaitu Rahmat S.S. Soemadipradja, menyatakan dengan jelas apabila membandingkan keadaan memaksa yang tertulis di Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau KUH Perdata terjadi suatu perkembangan, yang artinya keadaan memaksa atau *overmacht* bukan hanya dibatasi oleh faktor kejadian alam dan objek dalam perjanjian kontrak menjadi hilang, tetapi berkembang luas terhadap keputusan yang dibuat oleh pengampu kewenangan, ataupun situasi politik layaknya peperangan.<sup>22</sup>

Senada dengan hal tersebut, menurut Aloysius Uwiyono, menyatakan bahwa wabah Virus Korona termasuk kedalam suatu *overmacht* yang mengakibatkan para pengusaha dan juga para pekerja tidak bisa menjalankan aktivitas perusahaan dan pekerjaan kesehariannya.<sup>23</sup> Pada masa wabah Virus Korona seluruh elemen masyarakat Indonesia baik pekerja maupun pengusaha ataupun perusahaan serta juga Pemerintah Republik Indonesia menjadi terdampak. Oleh sebab itu, karena banyak perusahaan di Indonesia yang terdampak dari adanya wabah Virus Korona, mengalami kerugian dalam menjalankan suatu perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi faktor produksi pada perusahaan, sehingga untuk melakukan efisiensi keuangan perusahaan serta menyelamatkannya, maka perusahaan memangkas jumlah para pekerja dalam perusahaannya dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dengan beralasan karena faktor keadaan yang memaksa atau *overmacht*.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tidak ada penjelasan tentang maksud dari *efisiensi* tersebut. Dalam penjelasan tentang apa yang dimaksud dengan perusahaan yang melakukan efisiensi artinya suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar tidak atau bahkan melakukan pengurangan tentang jumlah waktu, pekerja, serta pembiayaan saat perusahaan sedang dijalankan, supaya keberlangsungan bisnis perusahaan tetap stabil.<sup>24</sup> Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah mekanisme perusahaan yang dijalankan, disebabkan oleh faktor keuangan perusahaan yang melemah. Kemudian, hal tersebut dikaitkan dengan para pekerja, perusahaan yang melakukan pengurangan jumlah tenaga kerja dapat dikatakan sebagai perusahaan yang sedang melakukan efisiensi.

Pada masa wabah Virus Korona memberikan dampak yang sangat besar terhadap perekonomian Negara Indonesia, yang dapat menyebabkan ekonomi Indonesia menjadi tidak stabil, bahkan ekonomi dunia pun merasakan akibat dari wabah Virus Korona yang merusak perekonomian dunia. Hal tersebut mempengaruhi semua sektor, mulai dari perekonomian yang adalah kegiatan bisnis dalam suatu perusahaan.

Merujuk pada dampak dari wabah Virus Korona di atas, seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan menjadi berhenti secara total atau tidak ada aktivitas ekonomi yang berjalan. Terjadinya wabah Virus Korona serta dengan diberlakukannya keputusan Pemerintah Republik Indonesia, yaitu membatasi mobilitas masyarakat, berdampak juga terhadap penurunan jumlah permintaan faktor produksi barang dan/atau jasa yang dilakukan oleh perusahaan, akibatnya aktivitas produksi menjadi berkurang, tetapi terdapat para pekerja yang sangat banyak, sehingga terciptanya sebuah ketidakstabilan atau ketidakseimbangan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan tidak bisa lagi mempertahankan keberlangsungan usahanya yang terdampak besar dari wabah Virus Korona, sehingga mengambil keputusan untuk menutup seluruh atau sebagian kegiatan usaha, serta yang paling mendesak adalah melakukan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK kepada seluruh ataupun sebagian pekerja, inilah yang disebut sebagai perusahaan yang melakukan efisiensi terhadap operasional biaya keuangan, sehingga diharapkan keuangan perusahaan dapat pulih dan stabil kembali.

---

<sup>22</sup> Soemadipradja Rahmat S S. (2010). *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia.

<sup>23</sup> Thea Ady. 2020. Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19. Diambil Oktober 12, 2021, Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeure-dampak-covid-19-lt5ea02c57c5dc8>

<sup>24</sup> Randi Yusuf. (2020). Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3 (2), 128.

Berdasarkan penjelasan di atas, tentang alasan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan, bahwa perusahaan boleh melakukan efisiensi sebagai langkah atau keputusan paling akhir, tetapi harus serta wajib melakukan lebih dulu berbagai upaya yang terdapat di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, seperti:<sup>25</sup>

- a. Melakukan pengurangan upah serta pengurangan fasilitas pekerjaan pada tingkat atas, seperti manager dan direktur;
- b. Pengurangan shift;
- c. Pembatasan atau penghapusan kerja lembur;
- d. Pengurangan waktu kerja;
- e. Pengurangan hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergantian dalam waktu yang sementara;
- g. Tidak melakukan perpanjangan kontrak atau melakukan perpanjangan kontrak untuk pekerja yang masa kontraknya telah berakhir;
- h. Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat perusahaan memberikan pensiun.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah sesuatu hal yang tidak diharapkan terjadi oleh para pekerja, dikarenakan para pekerja tidak lagi memiliki pekerjaan untuk membiayai kebutuhan sehari-hari para pekerja dan juga keluarga, oleh sebab itu dengan banyak harapan dari para pekerja yang juga menjadi pihak kedalam hubungan industrial, termasuk pengusaha, para pekerja, ataupun Pemerintah Republik Indonesia, harus melakukan usaha supaya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tidak terjadi. <sup>26</sup>Dijelaskan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.*"<sup>27</sup> Pengaturan itu lahir setelah adanya Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang terdapat berbagai cara untuk melakukan penyelesaian permasalahan dibidang perjanjian kerja antara para pekerja dengan pengusaha, mulai dari melakukan mediasi, konsilisasi, ataupun sampai kepada Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI.<sup>28</sup>

Bilamana Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK harus terjadi, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah aturan utama yang memberi payung hukum tentang hak para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Hal tersebut diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi "*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*"<sup>29</sup> Berkaitan jaminan hukum untuk para pekerja yang diputus Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dengan beralasan faktor *overmacht* atau keadaan memaksa hal tersebut telah diaturkan di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, <sup>30</sup> yang intinya adalah memberikan aturan

<sup>25</sup> Khakim Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

<sup>26</sup> Putri Ayu Ratna H. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Diponegoro Law Review, 5 (2).

<sup>27</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>28</sup> Husni Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

<sup>29</sup> Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>30</sup> Sedayu & Partner LAWYERS. 2021. Hak Pekerja yang di-PHK Karena Alasan Force Majeure. Diambil Oktober 13, 2021, Dari <https://pengacaraphk.com/2021/07/14/hak-pekerja-yang-di-phk-karena-alasan-force-majeure/>

tentang hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk tetap memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan waktu kerja kepada para pekerjanya yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK karena alasan *force majeure* di masa wabah Virus Korona, serta semua uang yang menjadi hak harus dan wajib didapatkan oleh pekerja.

Merujuk pada aturan yang dijelaskan di atas tersebut, maka pekerja dapat menerima jumlah uang pesangon sesuai dari masa bekerja yang telah tertera pada aturan di atas tersebut, yaitu:

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

Kemudian, para pekerja juga dapat menerima uang penghargaan atas jasanya dari masa bekerja yang telah tertera pada aturan di atas tersebut, yaitu:

- a. Waktu kerja 3 (tiga) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 6 (enam) tahun, didapat upah 2 (dua) bulan;
- b. Waktu kerja 6 (enam) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, didapat upah 3 (tiga) bulan;
- c. Waktu kerja 9 (Sembilan) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, didapat upah 4 (empat) bulan;
- d. Waktu kerja 12 (dua belas) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, didapat upah 5 (lima) bulan;
- e. Waktu kerja 15 (lima belas) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, didapat upah 6 (enam) bulan;
- f. Waktu kerja 18 (delapan belas) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, didapat upah 7 (tujuh) bulan;
- g. Waktu kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau bahkan lebih, tapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, didapat upah 8 (delapan) bulan;
- h. Waktu kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau bahkan lebih, didapat upah 10 (sepuluh) bulan.

Sementara itu yang masih berkaitan dengan aturan di atas tersebut, beberapa yang harus diterima oleh para pekerja sebagai uang pengganti hak karena dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, yaitu:

- a. Mendapatkan uang pada saat para pekerja bagi yang belum mengambil cuti tahunan;
- b. Mendapatkan uang pulang atau biaya bagi para pekerja dan keluarga pekerja menuju tempat pada saat pekerja ke tempat diterimanya bekerja;
- c. Hal yang lain yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.

Kemudian, bilamana pekerja itu diputus Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dari keputusan para pengusaha yang dikarenakan suatu hal *force majeure*, terdapat suatu aturan untuk melindungi para pekerja di dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak para pekerja tetap harus diterima, seperti:

- Perusahaan yang tutup, disebabkan oleh alasan keadaan memaksa atau *overmacht* sehingga harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terhadap para pekerjanya:
  - a. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang pesangon dengan besar 0,5 (nol koma lima) kali pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 40 atau (2);
  - b. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang penghargaan pada masa melakukan kerja dengan besar 1 (satu) kali pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (3);
  - c. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang pergantian hak yang terdapat di dalam Pasal 40 ayat (4).
- Perusahaan yang tidak tutup, namun disebabkan oleh alasan keadaan memaksa atau *overmacht* harus tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terhadap para pekerjanya:
  - a. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang pesangon dengan besar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (2);
  - b. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang penghargaan pada masa melakukan kerja dengan besar 1 (satu) kali pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (3);
  - c. Bahwa pekerja tetap mendapatkan uang pergantian hak yang terdapat di dalam Pasal 40 ayat (4).

Berdasarkan aturan yang telah dipaparkan di atas, bilamana ditemukan pekerja yang tidak menerima atas keputusan perusahaan yang secara terpaksa memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dan tidak tercapainya sebuah kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, maka selain daripada hak-hak yang telah dijelaskan di atas para pekerja juga mendapatkan hak untuk menyelesaikan konflik permasalahan hubungan industrial melalui jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mulai dari bipartid, tripartit (mediator, konsiliator, dan arbitrase) serta dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI yang juga diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## **2. Program Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk Menekan Jumlah Angka Pengangguran di Kabupaten Bekasi Pada Saat Wabah Virus Korona**

Pengertian tentang Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK terdapat di dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.*"<sup>31</sup> Dapat diartikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah sesuatu hal yang tidak diharapkan terjadi oleh para pekerja, dikarenakan para pekerja tidak lagi memiliki pekerjaan untuk membiayai kebutuhan sehari-hari para pekerja dan juga keluarga, oleh sebab itu dengan banyak harapan dari para pekerja yang juga menjadi pihak kedalam hubungan industrial, termasuk pengusaha, para pekerja ataupun Pemerintah Republik Indonesia, harus melakukan usaha supaya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tidak terjadi.

Akibat dari wabah Virus Korona memaksa Pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan pembatasan aktivitas dan pembatasan mobilitas masyarakat, tentu hal ini menyebabkan pertumbuhan ekonomi menjadi melambat, bahkan cenderung menurun. Hal ini juga beriringan dengan banyaknya pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh perusahaan, karena perusahaan itu tidak dapat lagi membayar upah sekian

---

<sup>31</sup> Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

banyaknya para pekerja dan/atau buruh.<sup>32</sup> Sehingga menyebabkan angka pengangguran di Indonesia cenderung bertambah, hal ini juga terjadi khususnya di Daerah Kabupaten Bekasi yang mengalami pertambahan jumlah angka pengangguran yaitu sebanyak 212.000 ribu jiwa atau 2,5%, tepatnya adalah 11,54% pada tahun 2020, dibandingkan angka pengangguran pada tahun 2019 yang hanya sebesar 9%, pada tahun 2018 angka pengangguran berjumlah 9,69%, pada tahun 2017 angka pengangguran berjumlah 10,97%, pada tahun 2015 angka pengangguran berjumlah 10,03%, pada tahun 2014 angka pengangguran berjumlah 6,79%. Pengangguran tertinggi di Kabupaten Bekasi terdapat di periode tahun 2020, yang pada masa itu terjadi wabah Virus Korona.<sup>33</sup>

Kabupaten Bekasi berupaya mengurangi jumlah angka pengangguran di wilayahnya, serta melakukan berbagai cara untuk mengundang para investor agar berkeinginan menanamkan modal atau berinvestasi di Kabupaten Bekasi, oleh sebab itu Pemerintah Kabupaten Bekasi berupaya melakukan kerjasama dengan berbagai perusahaan-perusahaan, khususnya pengelola kawasan industri. Menurut Fatma Hanum, yang adalah Anggota Komisi IV Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bekasi, memberikan pernyataan adanya Peraturan Bupati Kabupaten Bekasi atau Perbub tentang Kesempatan Kerja bagi masyarakat lokal, sangatlah tepat dibentuknya kesepakatan melalui klausul perjanjian kerja sama dengan para investor kawasan industri di Kabupaten Bekasi, agar supaya dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi para pekerja. Sementara itu, menurut Faizal Hafan, yang adalah Anggota Komisi II Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Jawa Barat memberikan pernyataan bahwa Pemerintah Kabupaten Bekasi bisa memanfaatkan peran sektor informal supaya jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi bisa menurun. Apabila banyak perusahaan yang terlibat, Pemerintah Kabupaten Bekasi dapat memberikan fasilitas yang memberikan untung satu sama lain, antara perusahaan besar dengan usaha-usaha rakyat atau UMKM dalam dunia usaha. Menurutnya, dengan banyak perusahaan yang menciptakan berbagai lapangan pekerjaan belum tentu dapat mengurangi jumlah angka pengangguran. Akan tetapi, industri besar dapat memberikan fasilitas kepada usaha kecil yang menjadi usaha rakyat, sehingga hal tersebut dapat menciptakan kesempatan bisnis yang berkelanjutan. Hal ini disampaikan oleh Faizal Hafan, berkaitan dengan kenaikan jumlah angka pengangguran yang tertinggi pada tahun 2020, dikarenakan sebagai dampak dari merebaknya wabah Virus Korona di Indonesia.<sup>34</sup> Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi, jumlah pengangguran mencapai sekitar 212.000 ribu jiwa atau sekitar 11,54%, dalam artian naik sekitar 2,5% dari tahun 2019 yang berada pada angka 9%. Lebih dari 7000 jumlah industri yang tersebar di Kabupaten Bekasi.<sup>35</sup> Oleh sebab itu, hal ini menjadi kesempatan agar bisa menyerap lebih banyak lagi tenaga kerja, sehingga apa yang dilakukan dan dilaksanakan tersebut dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Bekasi.

Merujuk pada penjelasan di atas, Pejabat Bupati Bekasi, Dani Ramdan, mengakui bahwa upaya untuk menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi, harus mempunyai rencana yang matang dan bervariasi. Melakukan koordinasi serta kerjasama dengan para pengusaha adalah salah satu caranya, selain menciptakan lapangan pekerjaan, serta perlu juga untuk mempersiapkan kualitas sumber daya manusianya. Maka Pejabat Bupati Bekasi menugaskan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi untuk melakukan serangkaian upaya untuk bisa menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi, dengan cara menambah jumlah pelatihan kerja dari macam-macam keterampilan serta keahlian sesuai yang diperlukan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut Pemerintah Kabupaten

---

<sup>32</sup> Nuraeni Yeni. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15 (1).

<sup>33</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2020. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://bekasikab.bps.go.id/indicator/6/419/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html>

<sup>34</sup> Negara I. 2021. DPRD Dorong Pemda Kerjasama dengan Pengusaha. Diambil Oktober 16, 2021, Dari <https://radarbekasi.id/2021/10/14/dprd-dorong-pemda-kerjasama-dengan-pengusaha/>

<sup>35</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2020. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://bekasikab.bps.go.id/indicator/6/419/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html>

Bekasi melakukan upaya dengan cara mengadakan program magang serta pelatihan kerja agar kemampuan sumber daya manusia di Kabupaten Bekasi mengalami peningkatan yang cukup. Program magang yang dibentuk berdasarkan kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan pengusaha di Kabupaten Bekasi adalah Magang Injection Molding atau MIM, setidaknya terdapat 60 sumber daya manusia yang mengikuti program magang tersebut. Bertempat di Hotel Primebiz pada hari Senin tanggal 11 Oktober 2021, yang juga dihadiri oleh Penjabat Bupati Bekasi, Dani Ramdan. Inovasi untuk menekan jumlah pengangguran terus dilakukan Pemerintah Kabupaten Bekasi melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang selalu memberikan pelatihan kerja untuk seluruh angkatan kerja di Kabupaten Bekasi.<sup>36</sup>

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi perlu terus dikembangkan demi menekan jumlah pengangguran di wilayahnya, melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi haruslah menambah berbagai pelatihan-pelatihan kerja dalam bentuk magang, pelatihan kemampuan sumber daya manusia, pelatihan untuk menjadi pengusaha UMKM dan lain sebagainya, sehingga dengan adanya berbagai macam pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dapat diharapkan meningkatkan keterampilan serta keahlian sumber daya manusia demi menunjang kebutuhan perusahaan. Dengan demikian tingkat pengangguran di Kabupaten Bekasi dapat menurun, terlebih pada saat masa wabah Virus Korona yang mana banyak sekali perusahaan-perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK.

Berdasarkan data yang tertera, pada tahun 2020 terdapat 1,8 juta jiwa angkatan kerja di Kabupaten Bekasi, selanjutnya 212.000 ribu jiwa diantaranya adalah pengangguran terbuka yang mana tidak memiliki pekerjaan serta kehilangan pekerjaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK.<sup>37</sup> Untuk melakukan pelatihan jumlah angkatan kerja dan juga untuk menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi terlebih pada saat masa wabah Virus Korona, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi sesuai arahan dari Penjabat Bupati Bekasi melakukan kerja sama dengan para pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan pelatihan magang di setiap industri yang berada di wilayahnya, kerjasama tersebut dilakukan oleh berbagai industri di Kabupaten Bekasi dan mengadakan program pelatihan serta program magang, dengan harapan dari Penjabat Bupati Bekasi bahwa apa yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi, jumlah pengangguran dapat berkurang di Kabupaten Bekasi.

Menurut Suhup, selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, memberikan pernyataan pelaksanaan Magang Injection Molding atau MIM dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan dan para peserta terlebih dahulu menerima pengajaran teori serta praktek yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja atau BLK. Sebagai bentuk kerjasama yang telah disepakati antara Pemerintah Kabupaten Bekasi dengan para perusahaan, maka PT. Spitze Sentosa Indonesia memberikan fasilitas laboratorium molding selama program pelatihan. Sebanyak 60 peserta magang mengikuti program pelatihan ini, kemudian para peserta tersebut. Pemerintah Kabupaten Bekasi telah melakukan kerja sama dengan para perusahaan di Kabupaten Bekasi untuk mengadakan Magang Injection Molding atau MIM, terdapat 7 perusahaan, antara lain adalah:<sup>38</sup>

- Perseroan Terbatas Samindo;
- Perseroan Terbatas Dharma Poliplast;
- Perseroan Terbatas Mandom Indonesia;

---

<sup>36</sup> Portal Berita Metro Dua. 2021. Dani Ramdan Minta Dinas Insentifkan Program Pemagangan Bagi Putra Putri Daerah. Diambil Oktober 16, 2021, Dari <https://metrodua.com/2021/10/dani-ramdan-minta-dinas-intensifkan-program-pemagangan-bagi-putra-putri-daerah/>

<sup>37</sup> Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2020. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://bekasikab.bps.go.id/indicator/6/419/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html>

<sup>38</sup> Portal Berita Metro Dua. 2021. Dani Ramdan Minta Dinas Insentifkan Program Pemagangan Bagi Putra Putri Daerah. Diambil Oktober 6, 2021, Dari <https://metrodua.com/2021/10/dani-ramdan-minta-dinas-intensifkan-program-pemagangan-bagi-putra-putri-daerah/>

- Perseroan Terbatas Spitze Sentosa Indonesia;
- Perseroan Terbatas Shuangying Internasional Indonesia;
- Perseroan Terbatas Eunsung Indonesia; dan
- Perseroan Terbatas Yasunli Abadi Utama Plastik.

Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi juga berharap kepada seluruh peserta yang sudah menerima ilmu dan skill selama pelatihan berlangsung, peserta dapat mengimplementasikan semua ilmu dan skill yang telah dipelajari di setiap perusahaan, supaya perusahaan yang menerima para peserta tersebut dapat memperpanjang perjanjian kerja serta dapat diangkat menjadi pekerja yang tetap.

Dalam hal menekan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Bekasi pada masa wabah Virus Korona, Pemerintah Kabupaten Bekasi telah melakukan beberapa cara. Salah satunya dengan melakukan kerjasama dan mengadakan pelatihan magang melalui Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja atau BLK dengan sejumlah perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi. Program pelatihan tersebut bertujuan untuk memberi pelatihan kepada para angkatan kerja termasuk yang tidak memiliki atau bahkan kehilangan pekerjaan karena Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, melalui kegiatan magang yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja atau BLK yang bekerja sama dengan berbagai perusahaan tersebut. Diharapkan angkatan kerja dan yang tidak memiliki pekerjaan atau kehilangan pekerjaan bisa melatih dan mendapatkan ilmu serta skill atau kemampuannya untuk bersaing dalam dunia industri. Para peserta magang tersebut, jika sudah melakukan program magang, kemudian disalurkan dan akan dipekerjakan di perusahaan yang bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja atau BLK. Dengan langkah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bekasi, diharapkan jumlah angka pengangguran di Kabupaten Bekasi yang berjumlah 212.000 ribu jiwa pada tahun 2020 bisa menurun pada tahun berikutnya.

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian yang ada di atas, terdapat berbagai kesimpulan sebagai berikut:

1. Langkah perusahaan untuk memutus Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK kepada para pekerja dengan beralasan *force majeure* sebagai langkah atau cara paling terakhir yang bisa dilakukan oleh perusahaan. Hak-hak para pekerja dilindungi hukum oleh yang berlaku serta menjadi kewajiban yang dilakukan para perusahaan kepada pekerjanya.
2. Melakukan kerjasama dan mengadakan pelatihan magang di setiap industri adalah cara serta upaya yang telah dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Bekasi untuk menekan jumlah pengangguran di Kabupaten Bekasi pada masa wabah Virus Korona.
3. Pemerintah Republik Indonesia harus tetap melindungi segenap hak-hak yang melekat pada pekerja yang diputus hubungannya dan seluruh peraturan yang menjadi perlindungan hukum bagi para pekerja haruslah dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh perusahaan yang ada. Bentuk perlindungan terhadap hak-hak para pekerja dengan memberikan insentif serta uang pesangon.

Peningkatan kerjasama yang konkrit serta masif perlu dilakukan antara Pemerintah Kabupaten Bekasi bersama sejumlah perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bekasi untuk mengurangi jumlah angka pengangguran serta terjaminnya hak para angkatan kerja dalam jaminan sosial dan ekonomi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Asikin Zainal. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Husni Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Khakim Abdul. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Soemadipradja Rahmat S.S. (2010). *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia.

Syahrani Riduan. (2006). *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*. Bandung: Alumni.

Subekti. (2002). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa

### **Artikel Jurnal**

Fadilah Khalda. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi COVID-19 Di Indonesia Ditinjau dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 8(1).

Isradjuningtias Agri Chairunisa. (2015). *Force Majeure (Overmacht)* Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. *Jurnal Veritas et Justitia*, 1(1).

Kasim Umar. (2004). Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. 2.

Nuraeni Yeni. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1).

Putri Ayu Ratna H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di Kota Semarang (Studi Putusan MA Nomor 474/K/Pdt.Sus-PHI/2013). *Jurnal Diponegoro Law Review*, 5(2).

Randi Yusuf. (2020). Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Yurispruden*, 3(2).

Soleh Ahmad. (2017). Masalah Ketenagakerjaan dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2).

### **Website**

Biro Humas Kemenaker. 2020. Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti. Diambil Oktober 9, 2021, Dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2020. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://bekasikab.bps.go.id/indicator/6/419/1/tingkat-pengangguran-terbuka.html>

Harnowo Tri. 2020. Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeure dalam Perjanjian. Diambil Oktober 9, 2021, Dari <https://www.hukumonline.com/klini k/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>

Negara Indra, 2021. DPRD Dorong Pemda Kerjasama dengan Pengusaha. Diambil Oktober 16, 2021, Dari <https://radarbekasi.id/2021/10/14/dprd-dorong-pemda-kerjasama-dengan-pengusaha/>

- Portal Berita Metro Dua. 2021. Dani Ramdan Minta Dinas Insentifkan Program Pemagangan Bagi Putra Putri Daerah. Diambil Oktober 6, 2021, Dari <https://metrodua.com/2021/10/dani-ramdan-minta-dinas-intensifkan-program-pemagangan-bagi-putra-putri-daerah/>
- Peta Sebaran COVID-19 Di Indonesia. 2021. Diambil Oktober 10, 2021, Dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran-covid19>
- Siregar Putra PM, Zahra Ajeng Hanifa. 2020. Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?. Diambil Oktober 10, 2021, Dari DJKN KEMENKEU <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>
- Sedayu & Partner Lawyers. 2021. Hak Pekerja yang di-PHK Karena Alasan Force Majeure. Diambil Oktober 13, 2021, Dari <https://pengacaraphk.com/2021/07/14/hak-pekerja-yang-di-phk-karena-alasan-force-majeure/>
- Thea Ady. 2020. Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19. Diambil Oktober 9, 2021, Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapi-dampak-covid-19-lt5e8edae3d0c9f>
- Thea Ady. 2020. Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19. Diambil Oktober 12, 2021, Dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeure-dampak-covid-19-lt5ea02c57c5dc8>

