

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan pada Bab-bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi Covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan. Dalam keadaan pandemi Covid-19 perusahaan tidak bisa langsung melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya dengan sepihak. Pandemi Covid-19 merupakan hal yang bersifat relatif karena prestasi masih dapat dilaksanakan dengan pengorbanan yang begitu besar. Pasal 1245 KUHPerdara saja tidak cukup, pihak perusahaan harus bisa membuktikan adanya halangan yang betul-betul mengakibatkan prestasinya tak bisa dilakukan. Covid-19 tidak bisa langsung dikatakan sebagai suatu keadaan yang mengakibatkan berlakunya kebijakan *force majeure*, kecuali memang keadaan perusahaan betul-betul tidak mungkin untuk melaksanakan prestasinya karena konsep *force majeure* adalah *all or nothing*, seperti terjadinya penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja bisa dikategorikan *force majeure* atau keadaan memaksa jika perusahaan tutup permanen akibat terus-menerus merugi atau keadaan memaksa.

Jika perusahaan mengalami kerugian, perusahaan harus memberikan bukti berdasarkan hasil pemeriksaan akuntan publik.

2. Analisa pandemi Covid-19 yang menjadi dasar alasan perusahaan dilakukannya PHK kepada karyawan atau buruh secara massal dikarenakan dalam kondisi terpaksa dimana perusahaan mengalami kerugian yang disebut menjadi *force majeure* masih mampu dikerjakan karena dianggap sudah sesuai tetapan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara tentang *force majeure*. Pasal 1244 KUH Perdata menyatakan debitur wajib menerima hukuman untuk mengganti biaya, kerugian serta bunga. Jika tidak mampu membawa bukti tidak melaksanakan ikatan itu atau dalam waktu tidak tepat saat dilaksanakannya ikatan itu dikarenakan suatu hal yang diluar rencana, yang tidak mampu bertanggungjawab terhadap itu. Apabila kesepakatan yang disahkan pihak belum meregulasi tentang klausula *force majeure*, pihak itu masih mampu memakai hukum fundamental Pasal 1245 KUHPerdara. Agar pengadilan dapat mengabulkan, alasan *force majeure* yang diberikan wajib dibarengi bukti yang cukup, contohnya perihal dampak real oleh debitur saat kondisi pemaksaan (*overmacht*) itu.

4.2 Saran

Ada beberapa saran yang penulis sampaikan dan dapat menjadi masukan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan pada masa pandemi dengan alasan *force majeure* serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, yaitu:

1. Perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK harus lebih diperhatikan oleh perusahaan untuk di penuhi sesuai dengan ketentuan dari perundang-undangan yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.