

BAB V

PENUTUP

V.1.Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan – penjelasan yang telah penulis kemukakan pada bab – bab sebelumnya, penulis mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Masuknya pandemi Covid-19 ke Indonesia beberapa waktu lalu memang terjadi sangat cepat sehingga sangat sulit untuk diprediksi bahkan mempersiapkan semua skenario terburuk yang kemungkinan dapat terjadi. Adanya pandemi Covid-19 yang masuk secara tiba – tiba dapat dikatakan sebagai suatu *force majeure*, bahkan Presiden Republik Indonesia sekalipun Bapak Jokowi telah menyatakan dalam Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 menyebutkan yakni pandemi Covid-19 ini merupakan bencana alam dan dikategorikan sebagai *force majeure*. Memang banyak perusahaan yang terkena dampak dari arus pandemi ini dengan melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal kepada para pekerjanya. Namun jika mengacu pada Pasal 164 ayat (1) Undang – undang Ketenagakerajaan menyatakan bahwa, Pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sebab perusahaan tutup yg disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Ketika pandemi awal – awal menyerang Indonesia banyak perusahaan yang salah menafsirkan tentang *force majeure* ini. Pada intinya walaupun pandemi ini bisa dikatakan *force majeure* karena sifatnya yang datang menyerang secara tiba – tiba tetapi tetap saja tidak bisa dijadikan alasan melakukan pengakhiran hubungan kerja akibat *force majeure* yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19. Kecuali jika perusahaan tersebut telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut turut.

2. Sebagai perusahaan yang telah merumahkan pekerjanya tidak serta merta dapat seenaknya lepas tangan setelah melakukan pemutusan hubungan kerja, karena ada beberapa persyaratan yang seharusnya diselesaikan oleh perusahaan tersebut yang dimana kewajibannya dilindungi oleh hukum. Pekerja berhak menerima upah pesangon dan upah penghargaan kerja yang perhitungannya sudah kami bahas di bab sebelumnya. Untuk pekerja sendiri sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib melakukan mediasi terlebih dahulu kepada pekerja yang akan di PHK. Ketika pekerja tersebut menolak untuk di PHK, pekerja tersebut berhak membawa kasus ini ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam masa pandemi ini pula pemerintah menerpkan beberapa protokol kesehatan untuk melindungi seluruh warga negaranya terutama yang masih bekerja dengan menerkapkan *work from home* dan menetapkan protokol kesahatan seperti *social distancing*, memakai masker jika keluar rumah, serta menggunakan *Hand sinitizer*.

V.2 Saran.

Saran dari penulis yakni ketika suatu perusahaan akan melakukan tindak pemutusan hubungan kerja ada baiknya, mencari tahu terlebih dahulu apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan. Ada baiknya dari perusahaan tersebut mengkaji terlebih dahulu Undang – Undang yang mengatur mengenai alasan pemutusan hubungan kerja tersebut. Sebelum dilakukannya pemutusan hubungan kerja ada baiknya perusahaan melakukan mediasi terlebih dahulu kepada pekerjanya dan ketika melakukan pemutusan hubungan kerja jangan sampai melupakan hak – hak dari pekerja tersebut seperti uang pesangon ataupun uang pengharagaan masa kerja. Namun untuk pemutusan hubungan kerja sendiri, jika dirasa perusahaan masih mampu sebaiknya tidak terlalu buru – buru untuk mengambil keputusan.

Untuk pekerja sendiri, jikalau dirasa ada yang janggal dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, jangan ragu untuk membawa perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), karena beberapa kasus yang terjadi ditemukan kejanggalan secara hukum ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja tersebut dapat bekerja kembali