

Penetapan Covid-19 Sebagai Force Majeur Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Studi Kasus Ramayana City Plaza Depok = Determination of Covid-19 as Force Majeur Literacy in Termination of Employment (TOE) Case Study of Ramayana City Plaza Depok

Maulidiah Maskat, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920541413&lokasi=lokal>

Abstrak

Tulisan ini menganalisis bagaimana terjadinya PHK dengan alasan Covid-19 sebagai force majeure, ketentuan penetapan Covid-19 dengan dalih force majeure sebagai faktor PHK dalam peraturan perundang-undangan dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi covid-19 dengan alasan force majeure. Tulisan ini disusun menggunakan metode penelitian doktrinal dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terjadinya PHK dengan alasan Covid-19 sebagai force majeure dilakukan oleh Ramayana City Plaza terhadap 87 pekerjanya akibat pandemi virus corona. Ketentuan penetapan covid-19 dengan dalih force majeure sebagai faktor PHK dalam peraturan perundang-undangan tidak dijelaskan secara detail mengenai ketentuan maupun kategori suatu keadaan dikatakan sebagai force majeure, namun berdasarkan unsur dan karakteristik force majeure pandemi covid-19 merupakan suatu peristiwa yang dapat digolongkan dan termasuk dalam literasi force majeure yang bersifat temporer. Kondisi force majeure dapat menjadi pertimbangan dilakukannya PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf D UU No. 6 Tahun 2023. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi covid-19 dengan alasan force majeure diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 45 ayat (1) PP 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja. lebih lanjut perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 17 PP 35 Tahun 2021 bahwa perusahaan wajib membayar ganti kerugian dan uang kompensasi kepada pekerja.

.....This paper analyzes how layoffs occur on the grounds of covid-19 as force majeure, provisions for determining covid-19 under the pretext of force majeure as a layoff factor in laws and regulations, and legal protection of the rights of workers who experience layoffs due to the covid-19 pandemic for reasons of force majeure. This paper is prepared using doctrinal research methods using a statutory approach and a conceptual approach. The results of this study concluded that the occurrence of layoffs due to Covid-19 as a force majeure was carried out by Ramayana City Plaza on 87 workers due to the coronavirus pandemic. The provisions for determining covid-19 under the pretext of force majeure as a layoff factor in laws and regulations are not explained in detail about the provisions or categories of a situation said to be force majeure, but based on the elements and characteristics of force majeure, the covid-19 pandemic is an event that can be classified and included in force majeure literacy which is temporary. Force Majeure conditions can be a consideration for layoffs as stipulated in Article 154A paragraph (1) letter D of Law No. 6 of 2023. Legal protection of the rights of workers who experience layoffs due to the covid-19 pandemic for reasons of force majeure is regulated in Article 156 paragraph (1) of the Manpower Law and Article 45 paragraph (1) of PP 35 of 2021 which requires employers to pay severance pay and/or service period appreciation money and compensation money that workers should receive. Furthermore, legal protection for contract workers is

regulated in Article 62 of the Manpower Law and Article 17 PP 35 of 2021 that companies are obliged to pay compensation and compensation money to workers.