

## **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi Penelitian Supermarket Brastagi Kota Medan Provinsi Sumatera Utara)**

<sup>1</sup>Tiara Rizky, <sup>1</sup>Nasrianti, <sup>1</sup>Nurarafah

Email: nasrianti@unimal.ac.id

<sup>1</sup>Fakultas Hukum Program Studi Hukum Unimal

Komplek Kampus Bukit Indah, Jl. Jawa – Blang Pulo Kecamatan Muara Satu  
P.O.Box 141 Lhokseumawe Mobile 082331239196 Faks. (0645) 40209

### *Abstract*

Now, all countries including Indonesia are being hit by the Covid-19 virus, this can be seen by many companies experiencing financial difficulties, then encouraging employers to issue several policies that are detrimental to their workers, namely Termination of Employment to improve the efficiency of their companies on the grounds of Covid-19 . However, workers affected by this layoff do not get their rights (salary, severance pay) as happened at the Berastagi Supermarket, Medan City. The purpose of this research is to find out how to apply the legal protection provided to workers who have been laid off, the obstacles that are a barrier to obtaining workers' rights, and what efforts must be taken. The type of research method used in this research is using empirical juridical or sociological juridical research methods, namely research procedures that aim to obtain legal knowledge empirically by going directly to the object. Legal protection for workers aims for justice so that employers do not arbitrarily do something, there were 60 workers who were laid off during the covid pandemic at the Brastagi Supermarket, field results show that legal protection for these workers has not been going well, there should be clarity regarding this matter in accordance with Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation Articles 151 to 154 where employers may perform layoffs without agreement and reasons, because it is clearly regulated in article 154(A). Suggestions for employers should not make decisions unilaterally, it is also recommended for the Manpower Office to more often supervise companies that do not follow the rules, and suggestions for workers to be more concerned about the rights and obligations of workers.

*Keywords: Legal Protection, Termination of Labor, Covid-19 Pandemic.*

## PENDAHULUAN

Perlindungan Hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Saat ini, dunia sedang terjadi wabah penyakit menular atau disebut dengan *Corona Virus Disease 19*. Penyakit ini tingkat penularannya sangat cepat, menyebabkan kematian bagi orang dengan daya tahan tubuh yang lemah. Saat ini sudah ada berbagai macam antivirus membuat sejumlah negara dan pemerintah mengambil kebijakan untuk mengantisipasi dan meminimalisir penyebaran virus ini. Di Indonesia pandemi Covid-19 yang saat ini terus mengalami eskalasi, tidak hanya berpotensi mengakibatkan kontraksi pertumbuhan ekonomi, kesehatan, tetapi juga peningkatan jumlah pengangguran dalam skala besar.

Pandemi Covid-19 berdampak pada perekonomian, baik pada lingkup nasional maupun internasional, hilangnya mata pencaharian di sektor formal perlu lebih diwaspadai. Pasalnya, daya tahan ekonomi para pekerja di sektor formal relatif rapuh, terutama yang bergantung pada penghasilan harian, mobilitas orang, dan aktivitas orang-orang yang bekerja di sektor formal dibanding dengan sektor informal. Hal ini dapat dilihat banyaknya perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja diantaranya adanya praktik *unpaid leave* (mencutikan pekerjaannya namun tidak dibayar), merumahkan pekerja dan bahkan berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha kepada pekerjaannya secara sewenang-wenang. Kebijakan *lockdown* dan *social distancing* yang dianjurkan pemerintah membuat perusahaan, pelaku usaha, dan pekerja terhalang. Tidak hanya itu, banyak juga kontrak kerja atau perjanjian kerja yang tertunda atau tidak menepati isi kontrak kerja (wanprestasi) yang diakibatkan karena situasi ini.

Pada 17 Maret 2020 telah ditetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. SE Menaker 3/2020 dikeluarkan sehubungan dengan meningkatnya penyebaran COVID-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global. Salah satu hal yang diatur dalam SE Menaker 3/2020 adalah tentang pelaksanaan:

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.

- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan pernyataan di atas, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Namun point D di atas tidak sesuai dengan fakta yang ada atau bertolak belakang, setahun belakangan ini semua perusahaan tidak dapat menjalankan semua progresnya dengan baik, semakin banyak peraturan yang harus dipatuhi sehingga memberi banyak dampak buruk pada pekerja, banyak tenaga kerja kehilangan pekerjaannya, dari tidak menerima upah yang sesuai sampai di-PHK oleh perusahaan dimana ia bekerja tanpa adanya kesepakatan.

Seperti hal sama yang terjadi di Perusahaan Brastagi Supermarket Medan, pada tahun 2016 sebelum adanya covid, terjadi PHK terhadap karyawan secara sepihak, namun mereka menuntut pihak manajemen Supermarket Brastagi Medan memberikan hak-hak buruh, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Mereka menuntut kejelasan status pekerjaan dengan mengangkat seluruh karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, diberi hak normatif sepenuhnya dengan upah sesuai UMK Medan sebesar Rp2.528.000 serta adanya Jamsostek. Selain itu, mereka meminta agar tidak lagi ada PHK semena-mena dari pihak manajemen serta tidak melarang buruh untuk berserikat. Begitu juga dengan jam kerja serta peraturan lainnya seperti cuti dan sebagainya

Virus ini menyebabkan pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah larangan untuk berkumpul dan memberi batasan jarak satu sama lain atau pembatasan sosial berkala yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengakibatkan pengurangan/penghentian aktifitas para pekerja/buruh. Turunnya perekonomian akibat virus Covid-19 di dunia industri menyebabkan banyak perusahaan yang melakukan PHK, Namun kebanyakan perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya hanya dalam waktu yang singkat tanpa mengikuti prosedur hukum ketenagakerjaan yang seharusnya ada, salah satu perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawan atau pekerja dengan alasan Covid-19 adalah Perusahaan Brastagi Supermarket,

pandemi Covid-19 ini berdampak pada sektor penjualan mereka, Akibatnya ada enam puluh (60) karyawan kontrak yang terkena PHK pada awal tahun 2020.

Pada tanggal 2 November 2020 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di sahkan dengan konsep *Omnibus Law*. Dimana terdapat upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, investasi dan kemudahan berusaha, investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-Undang ini di persiapkan oleh pemerintah guna menjadikan skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar lebih mudah menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia dan meningkatkan perekonomian guna mengurangi pengangguran di Indonesia. Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini menggantikan beberapa Pasal dan juga menghapuskan beberapa Pasal dalam pengaturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa diantaranya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. *Omnibus Law* ini merupakan konsep baru yang digunakan dalam sistem perundang-undangan Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.

Konsep perlindungan hukum terhadap buruh yang diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak jauh berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hanya saja beberapa Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Pengaturan kompensasi pesangon dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah diubah melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Pakar hukum ketenagakerjaan yaitu Juanda Pangaribuan menilai secara umum UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 lebih memberi kemudahan bagi perusahaan yang melakukan PHK ketimbang UUK. Misalnya PHK karena efisiensi diatur lebih mudah dibanding UUK.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak layak untuk didengar dan sangat ditakuti oleh para karyawan. Hal ini disebabkan naik turunnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan karena mengalami kerugian yang besar. Hal tersebut dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan dan bahkan akan menimbulkan tingkat pengangguran yang tinggi serta timbulnya berbagai kejahatan yang dilakukan masyarakat karena hilangnya mata pencaharian mereka selama ini. Berdasarkan latar belakang diatas, menjadi dasar untuk penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Penelitian di Supermarket Brastagi Kota Medan Provinsi Sumatera Utara).**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau tulisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan berupaya mencari makna. Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Supermarket Brastagi yang Terkena PHK Dimasa Pandemi Covid-19.**

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja mengatur syarat-syarat dan perlindungan hak bagi pekerja/buruh kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang menjadi dasar dalam penyusunan perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur perlindungan tambahan berupa kompensasi kepada pekerja/buruh pada saat berakhirnya PKWT. Menaker Ida Fauziyah juga menambahkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja tetap mengatur hak-hak dan perlindungan upah bagi pekerja/buruh sebagaimana peraturan perundang-undangan yang ada (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) dan selanjutnya akan diatur dalam Peraturan Pemerintah yang baru.

Pasal 150 Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, milik usaha sosial maupun usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan pengaturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perubahan ketentuan itu di atur dalam Pasal 81 angka 37. Aturan ini mengubah ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun pernyataan itu yakni pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.

Mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja Brastagi Supermarket yang terkena PHK dengan alasan pandemi Covid-19 terdapat di dalam Undang-Undang Cipta Kerja karena PHK saat pandemi covid ini jarak waktunya terhitung dari awal tahun 2020 sampai saat ini. Dalam Pasal 154 dan Pasal 155, di sisipkan 1 (satu) pasal yaitu Pasal 154A yang menyatakan bahwa pengusaha/pemberi kerja dapat melakukan PHK kepada buruh dengan alasan berikut:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan.

- b. Perusahaan melakukan efisiensi.
- c. Perusahaan tutup yang di sebabkan karena perusahaan mengalami kerugian.
- d. Perusahaan tutup yang di sebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit.
- g. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja.
- h. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- i. Pekerja mangkir.
- j. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.
- k. Pekerja ditahan pihak berwajib.
- l. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.
- m. Pekerja memasuki usia pensiun.
- n. Pekerja meninggal dunia.

Di antara Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-Undang Cipta Kerja, diselipkan 1 (satu) pasal dimana ada beberapa hal pengecualian pemutusan hubungan kerja yang boleh dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh tanpa perlu adanya kesepakatan antara keduanya yaitu di atur dalam Pasal 151A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 151A “Kesepakatan dalam pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 ayat (1) tidak di perlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja.
- b. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan telah diberikan surat peringatan pertama kedua dan ketiga secara berturut-turut.
- c. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- d. Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu.
- e. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- g. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- h. Perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.”

Berdasarkan uraian di atas, apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tersebut, maka perusahaan atau pemberi kerja tidak perlu melakukan kesepakatan terhadap buruh. Artinya perusahaan atau pemberi kerja di beri kewenangan untuk

melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh tanpa adanya kesepakatan dengan alasan-alasan pengecualian yang telah di atur di dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja tersebut.

PHK dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 43 PP No.35 Tahun 2021 dibagi menjadi 2 jenis. Pertama, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Kedua, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami PHK karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Bila dihitung-hitung, besaran kompensasi PHK dengan alasan efisiensi sesuai UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur UU Cipta Kerja. Selain jumlah perkaliannya berkurang dalam menghitung uang pesangon, UU Cipta Kerja juga memangkas pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 persen yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

### **Hambatan yang Dihadapi Pekerja Terkena PHK Dimasa Pandemi Covid-19 Dalam Mendapatkan Hak-Haknya**

Penetapan pengetahuan atas pelaksanaan pengupahan dan hal mengenai UMR bagi perusahaan berada pada Pemerintah Provinsi yang secara teknis dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, dalam menjalankan tugas tersebut tentunya tidak semudah yang dibayangkan, pasti adanya hambatan-hambatan yang akan dialami oleh pihak Disnaker terutama selama pandemi covid-19 ini, banyak perusahaan yang tidak mengikuti aturan mengenai upah ini, Harianto mengatakan beberapa hambatan yang selama ini dihadapin yaitu banyaknya perusahaan yang beralasan jika dimintai keterangan dalam hal pemenuhan UMR, adanya ketidak sesuaian laporan dan informasi mengenai pengupahan, kurang sigapnya manajemen perusahaan dalam memberikan perintah untuk memperbaiki laporan, kurangnya respon dari perusahaan untuk menaati peraturan yang ada. Selain itu hambatan yang dialami pengusaha sehingga melakukan PHK yaitu karena kurang berjalannya perusahaan tersebut sehingga mengalami penurunan yang signifikan.

Pekerja dalam mendapatkan haknya berkaitan dengan upah ataupun pesangon, belum terlaksana sesuai UUK, pekerja dapat bertindak sebagai pekerja yang kritis dan mandiri apabila pekerja mengetahui hak-haknya sehingga ia dapat bertindak lebih jauh untuk memperjuangkan haknya apabila hak-hak tersebut dilanggar oleh perusahaan. Rendahnya tingkat kesadaran pekerja akan haknya dalam mendapatkan upah atau gaji yang didapatkan, disebabkan kurangnya kesadaran dan rendahnya pendidikan pekerja. Menurut Gita salah satu pekerja yang terkena PHK mengatakan, bahwa pekerja tidak mengetahui haknya sebagai pekerja serta tidak

mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan apabila haknya dilanggar.

Untuk menciptakan atau mengimplementasikan UUK, maka pekerja harus belajar untuk memiliki kesadaran hukum mengenai hak dan kewajibannya sebagai pekerja, agar apabila terjadi pelanggaran terhadap haknya, pekerja dapat mengatasi hal tersebut. Selain itu hambatan yang dihadapi pekerja dalam mendapatkan hak-haknya ketika terkena PHK yaitu kurang pemahannya pekerja terhadap Undang-Undang, rendahnya kesadaran atas menggunakan hak dan kewajibannya, kurangnya data dan bukti, serta sikap tidak peduli dan tidak mau repot. Hal demikian ditemukan dilapangan berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pekerja, bahwa pekerja tidak pernah mendapatkan sosialisasi atau edukasi dari pemerintah maupun pengusaha mengenai hak-haknya sebagai pekerja.

### **Upaya Hukum yang Dilakukan oleh Para Pihak Terhadap Pekerja yang di PHK Dimasa Pandemi Covid-19**

Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak.

Aturan dalam melakukan PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang mengaturnya. Regulasinya dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa tak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus ada perundingan terlebih dahulu. Apabila hasil perundingan yang sudah dilakukan tak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Hal ini diatur dalam pasal 151 ayat 3 UUK. Berikut bunyi ketentuannya: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” Jadi harus ada penetapan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam melakukan PHK.

Namun apabila perusahaan melakukan PHK tanpa adanya penetapan tersebut, maka PHK yang dilakukan batal demi hukum. Kemudian, bagi perusahaan yang melakukan PHK tanpa mengikuti ketentuan hukum, maka wajib mempekerjakan Kembali pekerja tersebut. Hal ini tertulis dalam pasal 155 ayat 1 dan pasal 170 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi: Pasal 155 ayat 1: “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.” Pasal 170: “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan

pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”

Selanjutnya, aturan untuk penyelesaian perkara PHK secara sepihak dijelaskan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Aturan ini dipertegas dalam pasal 5 yang menyatakan bahwa “Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”

Sebelum melakukan PHK sebagai jalan akhir perusahaan sudah mencoba beberapa hal yaitu memcutikan karyawan tanpa digaji, merumahkan karyawan, tapi hal tersebut tidak menimbulkan hal positif justru mengalami kontra sehingga harus memilih PHK, Perusahaan boleh melakukan PHK dengan upaya yang harus dilakukan perusahaan harus membayar uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yaitu sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 Ayat (1) berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).”

Pasal 164 Ayat (3) berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).”

Untuk kewajiban membayar uang pesangon sendiri perusahaan harus membayar uang pesangon kepada pekerja tetap yang di PHK, pengertian uang pesangon sendiri adalah uang ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja. Ketiga kewajiban perusahaan saat melakukan PHK yang telah dijabarkan sebelumnya ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah. Bilamana perusahaan tidak melakukannya maka perusahaan dapat dilaporkan ke pihak yang berwenang, hal ini sesuai dengan Pasal 111 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasannya peraturan perusahaan yang bertentangan dengan undang-undang dianggap batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang, yang mana dalam hal ini dapat kita ketahui bahwa perusahaan wajib melakukan kewajibannya saat melakukan PHK terhadap pekerjanya sehingga hak-hak para pekerja tetap terpenuhi dan dilindungi hukum.

Sedangkan tenaga kerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu

tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62 dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, atau berakhirnya berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja.

Pengusaha atau pemberi kerja boleh melakukan PHK harus berdasarkan alasan-alasan yang terdapat di dalam praturan perundang-undangan dan tidak dilakukan secara sepihak. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan/pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Penjelasan terkait uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima di tegaskan dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Cipta Kerja sebagai berikut:

Pasal 156 ayat (2) “Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai 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 kerja 12 (duabelas) 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.”

Pasal 156 ayat (3) “Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai 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 kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
- e. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- f. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- g. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Pasal 156 ayat (4) “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

PHK yang dilakukan secara terpaksa oleh perusahaan dikarenakan pemasukan perusahaan yang menurun secara drastis dalam masa pandemi ini dapat dikategorikan sebagai perusahaan yang melakukan efisiensi dengan ketentuan membayar pesangon sesuai yang di atur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun setelah dikeluarkannya Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan Pasal 164 pun dihapus. Undang-Undang Cipta Kerja pun mengatur dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja maka perusahaan/pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap buruh.

Selain itu, bagi pekerja jika mengetahui hak dan kewajibannya mereka dapat melakukan upaya hukum, upaya hukum non litigasi dan litigasi. Jalur upaya hukum non litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat melalui beberapa cara yaitu:

1. Bipartit
2. Mediasi
3. Konsiliasi

Sedangkan jalur litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak pekerja. Buruknya pengetahuan pekerja sering dimanfaatkan oleh perusahaan dan pemberi kerja, sehingga masih banyak pekerja yang dikenakan PHK namun tidak diberikan uang yang

merupakan haknya sesuai UUK. Hal-hal ini dapat dicegah apabila pekerja mengetahui haknya dalam hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja dapat lebih ditingkatkan.

## **KESIMPULAN**

Terjadinya virus covid-19 ini menyebabkan banyak perusahaan yang lalai dalam mengambil keputusan, salah satunya PHK, hal tersebut dapat dilihat dari hasil lapangan dimana para pekerja tidak mendapatkan hak-haknya, sangat diperlukan adanya perlindungan hukum yang jelas agar tidak menjadi masalah yang besar. Adapun perlindungan hukum yaitu terdapat didalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagaimana yang sudah dijelaskan.

Adapun hambatan bagi pekerja yang di PHK dalam menuntut haknya yaitu, kurang pemahannya dan peduli terhadap Undang-undang, rendahnya kesadaran atas menggunakan hak dan kewajibannya sebagai pekerja sehingga terjadi hal seperti ini, hambatan bagi Disnaker yaitu ketidak pedulian perusahaan saat dimintai keterangan.

Upaya hukum yang dilakukan Disnaker yaitu bagi pekerja yang di PHK diminta untuk segera mendaftar Kartu Prakerja dari pemerintah pusat, dan melakukan pembinaan terhadap pengusaha yang tidak taat aturan. Upaya yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja yang terkena PHK yaitu tetap membayar atau memberi hak yang sesuai dengan ketentuan perundangan baik pekerja kontrak maupun pekerja tetap. Upaya yang dapat dilakukan pekerja jika mereka ingin mendapatkan haknya, mereka dapat melakukan 2 jenis upaya yaitu upaya hukum non litigasi dan litigasi.

## **SARAN**

Disarankan kepada Dinas Ketenagakerjaan, dapat memberikan perlindungan bagi pekerja serta memberikan pengawasan dan pembinaan kepada para pekerja.

Disarankan kepada pengusaha sebaiknya jangan mengambil tindakan sepihak, harus dilakukan dengan beberapa upaya yang ada, lebih sadar terhadap UUK, dan memberikan kesempatan untuk para pekerja menyampaikan aspirasinya..

Disarankan kepada pekerja harus memahami UUK agar memiliki kesadaran yang tinggi dalam menggunakan hak dan kewajiban sebagai pekerja. Pekerja yang tidak peduli terhadap haknya dan tidak paham terhadap Undang-Undang maka akan kesulitan untuk menuntut tanggung jawab atas kerugian yang dialaminya, di karenakan rendahnya kesadaran atas menggunakan hak dan kewajibannya sebagai pekerja.

## Referensi

- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Almuttaqi, 2020, *Kekacauan Respons Terhadap Covid-19 Di Indonesia*.
- Amirudin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie Zaeni, 2007, *Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Cholid Narbuko Dan Abu Ahmad, 2007, *Metode Penelitian*, Buku Aksara.
- Djumadi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- G Kartasapoetra, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.
- J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Kansil CST, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Lexy J. Moleong, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- R. Subekti, 1984, *Aneka Perjanjian*, Cetakan keenam, Alumni, Bandung.
- Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta.
- Soedarjadi, 2009, *Hubungan Kerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soepomo, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia, Surabaya.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Riset*, Rineka Cipta, Jakarta.