JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(3), Oktober 2021, 1112-1115
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v21i3.1713

Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19

Nazifah*, Syarifa Mahila
Fakultas Hukum Universitas Batanghari
Jl. Slamet Riyadi Broni Jambi
*Correspondence email: nazifah@unbari.ac.id, syarifamahila@unbari.ac.id

Abstrak. Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh negara di dunia termasuk Indonesia, menimbulkan dampak negatif bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi ini adalah banyak perusahaan tidak dapat beroperasional sebagaimana mestinya sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan tidak sedikit yang terpaksa menutup perusahaannya yang pada akhirnya berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak di banyak perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak di masa pandemi Covid-19 ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif dengan mengutamakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, dan bahan hukum yang digunakan adalah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh banyak perusahaan memberikan dampak negatif bagi para pekerja. Terlebih dalam Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa pengusaha, buruh/pekerja, pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, namun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154 Ayat (1) huruf d menyatakan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dalam keadaan perusaahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeur*), pandemi covid-19 ini dijadikan alasan *force majeur* perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak pandemi covid 19 berupa pemutusan hubungan kerja secara sepihak..

Kata kunci: Tenaga Kerja; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract. *The Covid-19 pandemic that has hit all countries in the world,including Indonesia, has had a negative impact on Indonesia's economic growth. The negative impact of this pandemic is that many companies cannot operate properly so that many company suffer losses and not a few are forced to close their companies which in the end has an impacts on umilateral termination of employment in many companies. The purpose of this study is to analyze the legal protection for workers who experience termination of employment unilaterally during this pandemic, in terms of the perspective of the Manpower Act. The research method used in this research is normative legal method by prioritizing a statutory approach, conceptual approach, and the legal materials used are all laws and regulations related to this research, especially the Manpower Act.Terminations of employment by many companies has a negative impact on workers. Moreover, Article 151Paragraph 1 of Law Number 13 Year 2013 concerning Manpower has emphasized that employers, workers. The Goverment must make every effort to prevent termination of employment, but in Law Number 11 Year 2020 about Job Creation Article 154 Paragraph (1) letter d states that the termination of employment can be carried out in a condition where the company is closed due to force majeure, and this covid-19 pandemic used as a reason for the company's force majeure to unilaterally lay off workers. The results of the research are expected to provide legal protection for workers affected by the covid-19 pandemic in the form of unilateral termination of employment.*

Keywords: *Labor; Legal Protection; Termnation of Employment.*

PENDAHULUAN

Penyebaran virus corona 19 secara massif dan cepat di Indonesia menyebakan jatuhnya perekonomian di Indonesia. Dampak pandemi ini paling banyak dirasakan pekerja sebagai kelompok masyarakat yang paling banyak terkena dampak dengan perbedaan kondisi dan kebutuhan masing-masing jenis pekerjaan akibat pandemi ini.

Kondisi ini semakin tidak terukur karena tidak ada kejelasan kapan pandemi ini akan berakhir, sehingga jika semakin lama kondisi ini berlangsung, maka akan semakin membawa pekerja rentan dalam kehidupan yang semakin tidak menentu. Permasalahan utama ketenagakerjaan ditengah pandemi Covid-19 adalah dampak Corona telah mengakibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK rentan terjadi selama pandemi covid-19 karena kondisi ekonomi yang tidak kunjung membaik.

pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha (F.X. Djumialdji, 2005), PHK ini dapat terjadi karena beberapa faktor penting yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Pandemi covid-19 ini pada umumnya dijadikan alasan utama terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan keadaan memaksa (force majeure) yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan akhirnya tutup. Di tambah lagi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 154 Ayat (1) huruf d hal tersebut dibenarkan. Sehingga banyak pengusaha yang mengambil langkah PHK secara sepihak. Selain itu banyak juga perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perbedaan PHK karena alasan *force majeure* dengan alasan efisiensi adalah dalam hal pesangon. Jika PHK dilakukan karena alasan force majeure yang mnyebabkan kerugian secara terus menerus uang pesangonnya adalah satu kali ketentuan yang disesuaikan dengan masa kerja, sedangkan uang pesangon PHK karena alasan efisiensi adalah dua kali ketentuan sesuai dengan masa kerja.

PHK dengan alasan efisiensi merupakan jalan terakhir yang dilakukan oleh perusahaan setelah melakukan berbagai kebijakan seperti mengurangi upah, mengurangi fasilitas, mengurangi jam kerja dan lain sebagainya untuk tetap dapat mempertahankan pekerja, namun jika tetap tidak berhasil dan tetap mengalami kerugian maka mau tidak mau PHK tersebut tetap harus dilakukan, sehingga pekerja tidak dapat berbuat apa-apa dan harus menerima ketentuan PHK dari perusahaan.

Pekerja yang terkena PHK dengan alasan pandemi covid-19 sebelum perjanjian kontrak berakhir, perlindungan hukumnya tergantung isi perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan jika kontrak selama satu tahun kemudian di bulan ke enam di PHK secara sepihak, maka perusahaan wajib membayarkan upah sisa kontrak yang telah diperjanjikan, dengan kata lain perusahaan wajib membayar upah enam bulan berikutnya, sesuai masa perjanjian kontrak kerja.

Di pertengahan tahun 2020, pemerintah mengambil kebijakan *new normal* untuk meningkatkan kembali pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan wajib mematuhi protokol kesehatan secara ketat. Kebijakan tersebut ternyata juga belum bisa menghentikan PHK Massal akibat pandemi ini. Mengingat meningkatnya jumlah pekerja yang mengalami PHK secara sepihak, maka perlu ada perlindungan hukum yang jelas mengenai hak pekerja yang memenuhi rasa keadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penelitian ini dilakukan, adalah untuk menganalisis dan mengkritisi peraturan perundang-undang ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum pekerja yang terkena PHK sepihak di masa pandemi covid 19.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu "penelitian terhadap asas-asas hukum dan sistematika hukum yaitu penelitian yang difokuskan mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif (Bahder Johan Nasution, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, yaitu pendekatan terhadap peraturan tertulis dan pendekatan terhadap prinsip-prinsip hukum yang terdapat dalam pandangan hukum atau doktrin-doktrin hukum yang ada (Peter Mahmud Marzuki, 2005). Analisis dilakukan dengan menginventarisasi semua bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK, kemudian mensistemasi semua peraturan perundang-undangan terkait, dan menginterpretasikan peraturan perundang-undang tersebut dengan konsep perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK di masa pandemi covid-19 ke depannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PHK yang dilakukan oleh pengusaha haruslah beralasan dan memiliki bukti sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, jadi sebelum melakukan PHK, pengusaha harus menyampaikan alasan-alasan melakukan PHK kepada pekerjanya (Zaeni Asyhadi, (2004) dalam Zainal Asikin (2010). Jika pekerja merasa keberatan dengan PHK tersebut karena dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan undang-undang maka pekerja dapat melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan dapat juga PHK tersebut batal demi hukum dan pekerja dapat kembali dipekerjakan. PHK adalah pengakhiran kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak lagi mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha, dan pengusaha itu tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut (D. Danny Simanjuntak, 2007).

Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut kehidupan manusia. Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan

hubungan kerja masih terjadi dimana-mana (Lalu Husni, 2006).

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi tenaga kerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tak menentu

Pada dasarnya, pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh seuatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya. Secara khusus pengertian PHK dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor:Kep-15A,Men,1994 Pasal 1 Ayat (4), yaitu PHK merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang disebabkan berdasarkan dari adanya izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Dapat disimpulkan secara umum mengenai PHK yaitu merupakan suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir.

Perlindungan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK, terdapat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/Men/200, yaitu berupa hak atas uang pesangin, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Ketiga hak tersebut adalah hak yang wajib diberikan kepada pekerja saat terjadinya PHK. Untuk besarannya dan rumus perhitungannya diatur dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Rincian besaran uang pesangon tergantung dari masa kerja, semakin lama masa kerjanya maka semakin besar pula uang pesangonnya dan sebaliknya. Selain itu besaran uang pesangon juga tergantung dari alasan di PHKnya pekerja tersebut (D. Danny Simanjuntak, 2007)

Dalam Pasal 151 Ayat (2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa: "Jika PHK tidak bisa dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja, dan pada Pasal 151 Ayat (3) menyatakan: " Jika pekerja menolak alasan tersebut maka wajib ada perundingan bipartit, dan jika tidak ada kesepakatan maka PHK baru bisa dilakukan ketika ada penetapan perselisihan hubungan industrial. Jadi ketika akan melakukan PHK sebenarnya perusahaan bukan hanya sekedar menyampaikan alasan PHK tetapi wajib merundingkannya dengan pekerja, ketika tidak ada kesepakatan maka PHK hanya bisa dilakukan setelah adanya ketetapan dari lembaga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) (Rocky Marbun, 2010).

Ketentuan mengenai PHK juga diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan PHK karena efisiensi yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka perusahaan diperbolehkan membayar pesangon setengah dari ketentuan yang telah ditetapkan. Ketentuan ini termaktub dalam dalam Pasal 43 Ayat (1) huruf a PP tersebut.

Pasal 40 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa, uang pesangon yang diberikan kepada pekerja yang terkena PHK dengan ketentuan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak satu bulan upah, untuk masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun sebanyak dua bulan upah, untuk masa kerja dua tahun atau lebih tetapi kurang dari tiga tahun sebanyak sebanyak tiga bulan upah, dan masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun sebanyak empat bulan upah, untuk masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun sebanyak lima bulan upah, dan seterusnya, ketentuan tersebut berbeda dengan ketentuan yang ada pada Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut atau bukan karena alasan memaksa (force majeure) tetapi dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja dan menjamin keselarasan, kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bagi para pekerja memiliki tujuan untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak, oleh karenanya pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk ketika melakukan PHK.

Pada intinya PHK sepihak tidak dibenarkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik karena alasan memaksa ataupun karena alasan efisiensi karena hal tersebut sangat merugikan pekerja. Jika PHK tidak bisa dihindari karena alasan yang sesuai dengan ketentuan yang ada maka harus dipastikan pekerja mendapatka hak-haknya yang

berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian dengan rincian besaran sesuai dengan ketentuan yang ada.

SIMPULAN

Pengaturan perlindungan hukum Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak di masa pandemi covid-19 terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak. Perlindungan hukum mengenai PHK secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. PHK secara sepihak sangat tidak diperbolehkan, akan tetapi tetapi dalam keadaan tertentu apabila perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian PHK itu boleh dilakukan. Adapun pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 Ayat (2) dan Pasal 43 PP ini juga menyebutkan, perusahaan atau pemberi kerja bisa mengurangi jumlah pesangon yang harus dibayarkan kepada pekerja sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 40, apabila perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan karena kerugian perusahaan. Di sisi lain, pekerja juga bisa mendapatkan tambahan berupa uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali dari ketentuan di Pasal 40 ayat (3).

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja/buruh yang mengalami PHK sepihak karena alasan memaksa ke depannya adalah memastikan bahwa pemberian hak-hak pekerja/buruh seperti pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas akibat dari adanya PHK tersebut benar-benar dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang ada, ke depannya perlu ada pengaturan yang lebih khusus mengenai perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK karena alasan pandemi covid 19 sebagai alasan force majeure untuk melakukan PHK kepada pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Bahder Johan Nasution, 2016, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Cetakan Kedua, Mandar Maju: Bandung.

D. Danny H. Simanjuntak, 2007, PHK dan Pesangon Karyawan, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia:Yogyakarta.

F.X. Djumialdji, 2005, Perjanjian Kerja, Cetakan Pertama, Sinar Grafika: Jakarta.

Lalu Husni, 2006, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo: Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2005, Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Kencana: Jakarta.

Rocky Marbun, 2010, Jangan Mau di –PHK Begitu Saja, Cetakan Pertama, Visi Media:Jakarta.

Zainal Asikin (2010), Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Cetakan Kelima, PT. Raja Grafindo Persada

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.