



JIGIE 5 (3) (2024) 2180-2188

JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION

ejournal.nusantaraglobal.or.id/index.php/jige

DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2982>

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Diakibatkan Perusahaan Tidak Mampu Bertahan Usai Diterjang Pandemi Covid-19

Salma Putri Khaerani^{1*}, Siti Hajati Hoesin¹

¹ Program Studi Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

*Corresponding author email: salmarannip@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Juni 16, 2024

Approved September 22, 2024

Keywords:

Workers, Companies, Layoffs, Impacted by Covid-19.

ABSTRACT

Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia states that "Every Indonesian citizen has the right to work and to a decent living," and furthermore, Article 28A of the 1945 Constitution explains that "Every Indonesian citizen also has the right to live and to defend their life." Both articles in the 1945 Constitution signify that every citizen has the right to employment to meet their living needs and sustain their lives. When an individual binds themselves to an institution or company through employment, they enter into an Employment Agreement that establishes an Employment Relationship. If this Employment Agreement ends or is terminated, it may result in Termination of Employment. This study aims to explore the regulation of Termination of Employment in the Labor Law and the Omnibus Law on Job Creation, as well as to understand the Legal Protection for Workers against Unilateral Termination of Employment by Companies. This research will utilize a qualitative juridical-normative method. The results indicate that Workers who experience unilateral Termination of Employment by companies may face economic and occupational risks. Workers, who are the vulnerable party in this context, greatly need protection from the government through fair regulations and laws.

ABSTRAK

Terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa "Setiap warga negara Indonesia memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak", selain itu pada Pasal 28A UUD 1945 menjelaskan bahwa "Setiap warga negara Indonesia juga berhak untuk hidup dan mempertahankan hidupnya". Kedua Pasal dalam UUD 1945 tersebut memiliki arti yaitu setiap warga negara berhak atas suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan hidupnya. Jika seseorang dalam bekerja mengikatkan dirinya pada suatu instansi atau perusahaan, maka akan diikat dengan suatu Perjanjian Kerja yang menimbulkan Hubungan Kerja. Apabila Perjanjian Kerja tersebut berakhir atau terputus dapat menimbulkan suatu Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja serta untuk mengetahui Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak yang dilakukan oleh Perusahaan. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dapat menimbulkan resiko ekonomi dan pekerjaan. Pekerja yang mana

dalam hal ini merupakan pihak yang lemah sangat membutuhkan perlindungan dari pemerintah melalui peraturan dan hukum yang adil.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Khaerani, S. P., & Hoesin, S. H. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Diakibatkan Perusahaan Tidak Mampu Bertahan Usai Diterjang Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2180-2188. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2982>

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang memiliki kewajiban menjamin keadilan untuk seluruh rakyatnya. Hal tersebut diatur dalam pedoman dasar untuk mengatur tingkah laku masyarakat, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Setiap warga negara Indonesia memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Warga negara Indonesia berhak untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Pengertian mempertahankan hidup dan kehidupannya dalam pasal tersebut bahwa setiap masyarakat berhak untuk memiliki pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, masyarakat berhak memiliki pekerjaan melalui usahanya sendiri dan/atau mengikatkan dirinya dengan instansi atau perusahaan melalui suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja.

Suatu perjanjian kerja dapat menimbulkan hubungan kerja, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam ruang lingkup tempat kerja, hubungan tersebut terjadi dikarenakan adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Adanya hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerjanya. Perjanjian Kerja dengan Perjanjian lainnya memiliki unsur yang sama, dalam perjanjian kerja memungkinkan hubungan tersebut berakhir, yangmana berakhirnya perjanjian kerja disebut dapat disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (**PHK**). Peristiwa PHK terdapat banyak faktor, yakni PHK yang dilakukan demi Hukum yangmana dalam hal ini pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia atau PHK dari sisi pekerja, yakni pekerja mengundurkan diri dan PHK yang dilakukan oleh pengusaha, yakni pengusaha memutuskan hubungan kerja karena sebab/alasan tertentu.

Indonesia merupakan negara hukum yangmana memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan bagi seluruh rakyat di setiap bidang sehingga Indonesia memiliki kewajiban terhadap kehidupan masyarakatnya termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, yangmana apabila membicarakan terkait hak-hak pekerja maka membicarakan pula terkait hak asasi manusia. Ketenagakerjaan berkaitan dengan hubungan tenaga kerja yang menerima imbalan dibawah perintah pengusaha. Atas hal tersebut, pemutusan hubungan kerja diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (**UU Ketenagakerjaan**) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (**UU Cipta Kerja**) agar tidak terjadi kesewenangan atau pelanggaran hak dalam pelaksanaan PHK. Perusahaan tidak diperbolehkan melakukan PHK dengan alasan yang tidak tercantum dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja. PHK yang seringkali dilakukan oleh Pengusaha yaitu PHK secara sepihak yangmana

hal tersebut membuat pekerja kehilangan pekerjaannya dan berdampak pada kelangsungan hidupnya dikarenakan pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Pada awal tahun 2020, Indonesia menjadi salahsatu negara yang terdampak pandemi Covid-19 sehingga pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai salahsatu upaya pemerintah menanggulangi dampak pandemi Covid-19. Terdapat beberapa sektor yang paling berisiko terdampak pelemahan ekonomi akibat virus Covid-19 yaitu mencakup layanan terhadap akomodasi dan makanan, manufaktur, ritel, dan kebiatan bisnis dan administratif. Kebijakan yang diberlakukan oleh pemerintah mengubah aktivitas sosial ekonomi masyarakat. Keadaan tersebut berdampak luas terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan pekerja. Pandemi Covid-19 memiliki dampak negatif bagi perekonomian pekerja/buruh salahsatunya yaitu banyaknya pekerja/buruh yang dirumahkan tanpa diberi upah penuh atau bahkan terkena dampak PHK. Hal tersebut sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. PHK merupakan salahsatu hal yang sangat sensitif di dunia ketenagakerjaan dan mendapat perhatian dari seluruh pihak.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam tulisan ini yakni bagaimana Pengaturan terkait PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja? dan bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang terdampak PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha diakibatkan Perusahaan tidak mampu bertahan usai diterjang pandemi Covid-19?

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan analisis terhadap jurnal ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berasal dari inkuiri naturalistik yang temuan-temuannya tidak diperoleh dari prosedur penghitungan secara statistik. Selain itu, penelitian ini akan menggunakan Metode Penelitian Yuridis-Normatif merupakan penelitian yang pengkajiannya didasarkan dan difokuskan kepada kaidah-kaidah dan norma-norma hukum positif.

Pendekatan penelitian ini akan menggunakan pendekatan Deskriptif Analitis yangmana Deskriptif analisis merupakan metode yang menggambarkan suatu fakta, keadaan, atau gejala-gejala lainnya berdasarkan kenyataan. Sumber data penelitian ini berdasarkan pada data sekunder. Terkait dengan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian yaitu:

1. Bahan Hukum Primer meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum yang tidak dikodifikasikan.
2. Bahan Hukum Sekunder berupa buku-buku tentang Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal-jurnal Hukum Ketenagakerjaan dan PHK Sepihak serta Disertasi.
3. Bahan Hukum Tersier berupa *Website*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Terkait PHK Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan dan perjanjian antara kedua pihak yangmana dalam perjanjian tersebut berisikan pekerjaan, upah, dan perintah kerja. Hubungan kerja akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan yaitu mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja. Pekerjaan merupakan objek dari

perjanjian kerja, bersifat individual, dan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan atau dilakukan oleh pekerja. Upah merupakan imbalan yang didapat oleh pekerja atas suatu pekerjaan yang dilakukan, upah merupakan kewajiban pengusaha dan harus diterima oleh pekerja dalam bentuk uang. Perintah menyebabkan hubungan kerja bersifat subordinasi dan perintah merupakan pembeda antara perjanjian kerja maupun dengan perjanjian lainnya. Selain ketiga unsur tersebut, perjanjian kerja memiliki unsur waktu tertentu yang mana pekerjaan tersebut tidak dilakukan seumur hidup. Selain itu, perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perjanjian antara serikat pekerja yang telah terdaftar dalam departemen tenaga kerja dengan pengusaha yang pada umumnya terdapat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir dengan adanya kejadian tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

PHK dikarenakan telah berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan didalam UU Ketenagakerjaan tidak akan menyebabkan permasalahan perselisihan antara kedua pihak. Beda halnya dengan PHK secara sepihak, dikarenakan pekerja akan menanggung kerugian yaitu hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan. PHK sepihak merupakan salahsatu kebijakan perusahaan yang tidak didasari oleh perjanjian kerja serta alasan-alasan PHK yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan oleh sebabnya PHK sepihak dipandang bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia. Bagi pekerja/buruh, PHK dapat menjadi awal kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, olehkarenanya masing-masing pihak wajib berusaha agar tidak terjadi PHK. PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

UU Ketenagakerjaan menjelaskan yang bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Jika PHK tidak dapat dihindarkan maka wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Apabila PHK sepihak 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 maka dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

Selain dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja mengatur terkait PHK yang mana menjelaskan terkait larangan PHK yang dilakukan oleh Pengusaha antara lain: a) pekerja/buruh yang sakit berdasarkan keterangan dokter selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; b) pekerja/buruh yang memiliki tugas kenegaraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agama; d) menikah; e) hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f) mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh dalam satu perusahaan; g) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja; h) mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i) berbeda paham, agama, RAS, aliran politik, atau status perkawinan; dan j) dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat

kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, pengusaha wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut. Terhadap pelanggaran tertentu pengusaha dapat mengeluarkan surat peringatan 3 (tiga) secara langsung atau memberhentikan pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh, alasan pengusaha sangat berperan dalam menentukan pekerja berhak atau tidak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yangmana peraturan tersebut.

PHK dapat mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sebelumnya diatur dalam perjanjian kerja, diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kp-150/Men/2000 hak-hak pekerja/buruh yang wajib diberikan saat terkena PHK meliputi:

1. **Uang Pesangon** merupakan uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai upah akibat adanya PHK.
2. **Uang Penghargaan Masa Kerja** merupakan uang yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai upah lamanya masa bekerja pekerja/buruh.
3. **Ganti Kerugian** merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai ganti rugi terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh akibat adanya PHK.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terdampak PHK Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Pengusaha Diakibatkan Perusahaan Tidak Mampu Bertahan Usai Diterjang Pandemi Covid-19

Permasalahan tentang ketenagakerjaan masih terus terjadi, terdapat berbagai hak wajib yang diatur dalam undang-undang namun tidak dilaksanakan dengan baik. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja pada dasarnya memiliki prinsip kebebasan dan dapat membuat PHK tidak dapat dilaksanakan dengan sepihak dan wajib mengikuti mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Hal tersebut yang mendasari bahwa hukum diharapkan hadir untuk mengatasi dan melindungi pekerja ditengah permasalahan salahsatunya yaitu permasalahan PHK.

UU Cipta Kerja mengatur secara jelas terkait mekanisme proses-proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan PHK. Ditegaskan kembali bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka PHK dilakukan melalui tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengusaha tidak dapat melakukan PHK sepihak. Namun jika PHK sepihak tetap dilaksanakan maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan tersebut bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dan pemenuhan diskriminasi. Hukum diharapkan dapat memenuhi hak-hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya didapat.

Pada tahun 2020, Indonesia menjadi salahsatu negara yang terdampak pandemi Covid-19 yangmana hal tersebut berdampak pula kepada perekonomian negara. Tidak sedikit perusahaan yang mengambil kebijakan untuk memberhentikan puluhan sampai ribuan pekerja/buruh dengan berbagai alasan. Berdasarkan data kompilasi administrasi yang dilakukan oleh Pusdatinaker terhadap pihak-pihak terkait, sekitar 2.265.366 (dua juta dua ratus enam puluh lima ribu tiga ratus enam puluh enam) pekerja/buruh terdata terdampak Covid-19, jumlah tersebut merupakan hasil pendataan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bekerja sama dengan pihak-pihak terkait, sejak April 2020 sampai dengan Juli 2020, tercatat sekitar 2.175.928 (dua juta seratus tujuh puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan) pekerja yang terdampak Covid-19 yang mana

terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok besar, antara lain: Mereka yang dirumahkan dari perusahaan; mereka yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (ter-PHK); dan Kelompok Pekerja Informal/Bangkrut/Kehilangan Usaha.

Pengusaha wajib memberitahu secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 37 ayat (3) menjelaskan bahwa pemberitahuan terhadap PHK wajib dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patur oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Perlindungan Perburuhan memiliki 3 (tiga) jenis antara lain Perlindungan Sosial, Perlindungan Teknis, dan Perlindungan Ekonomis. UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi: a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja, c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, dan d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Terhadap pekerja/buruh yang mengalami PHK sepihak akan mengarahkan kepada Perlindungan Ekonomis yaitu perlindungan yang memberikan suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya yangmana berkaitan dengan penghasilan yang didapat oleh pekerja/buruh sehingga berdampak pada kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. Selain itu, menurut teori perlindungan hukum, bahwa perlindungan hukum dapat dilakukan dengan cara *preventif* (pencegahan) dan perlindungan hukum secara *represif* (hukuman). Pengusaha diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yangmana peraturan tersebut merupakan alat perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja/buruh sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

Perusahaan yang melakukan PHK sepihak dikarenakan pandemi Covid-19 diwajibkan mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan yang memaksa dengan ketentuan pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Hak yang didapat oleh pekerja/buruh tersebut telah diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Selain hak-hak tersebut, pekerja/buruh juga memiliki hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, fasilitas dan dana bantuan apabila hak tersebut diatur dalam perjanjian kerja, penghargaan dan penghormatan yang layak, perlakuan yang adil, jaminan kehidupan yang layak dari pihak pengusaha, dan jaminan perlindungan serta keselamatan diri selama hubungan kerja berlangsung.

Pengusaha mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun terus-menerus dapat melakukan PHK sepihak apabila dapat membuktikan kerugiannya tersebut dengan laporan dari kantor akuntan publik meskipun jumlah kerugiannya sedikit dan sementara waktu maka pengusaha tetap dapat melakukan PHK, pengaturan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut memberikan kesempatan pengusaha untuk melakukan PHK namun harus dilihat kembali Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja juncto UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah diwajibkan untuk mengupayakan segala cara agar PHK tersebut tidak terjadi.

Pada aturan terbaru yaitu UU Cipta Kerja, apabila terjadi PHK sepihak dan pekerja/buruh menolak keputusan tersebut maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diawali dengan perundingan bipartit dan mediasi sebelum mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengakibatkan adanya pertentangan. Untuk mencegah terjadinya perselisihan, para pihak diwajibkan untuk menghindari perselisihan tersebut, sehingga wajib diadakan perundingan bipartit diantara pihak yang berselisih. PHK dapat dilakukan apabila sudah melakukan beberapa tahapan antara lain bipartit dan mediasi. Bipartit menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial (**UU PPHI**) menyatakan bahwa bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipartit wajib dilakukan secara musyawarah untuk mufakat yang mana harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari, apabila bipartit sudah dilaksanakan wajib dibuatkan risalah bipartit. Jika selama 30 (tiga puluh) hari salahsatu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan maka bipartit dianggap gagal. Apabila sebaliknya maka wajib dibuatkan perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum yang wajib dipatuhi bagi pihak-pihak yang terlibat serta perjanjian tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Mediasi atau lebih dikenal dengan mediasi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dilakukan dalam perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja. Apabila dalam mediasi tersebut pengusaha dan pekerja/buruh mencapai kesepakatan yang dirumuskan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Namun, jika mediasi tidak mencapai kesepakatan maka mediator diwajibkan untuk membuat anjuran tertulis yang mana sebelum mediator membuat anjuran tersebut para pihak wajib menyampaikan pendapatnya kepada mediator. Jika anjuran mediator ditolak oleh para pihak maka para pihak diperbolehkan untuk mendaftarkan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan merupakan hal yang krusial dan terdapat beberapa resiko dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut antara lain yaitu resiko ekonomi dan pekerjaan. Pekerja yang mana dalam hal ini merupakan pihak yang lemah sangat membutuhkan perlindungan dari pemerintah melalui peraturan dan hukum yang adil. Dalam menjalankan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja dibutuhkan regulasi dan perlindungan hukum yang lebih baik, dalam hal memastikan keadilan dan kesetaraan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, negara harus bersikap netral agar terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan nilai Pancasila dari sila ke-5 (lima) dan terwujudnya hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

serta hak untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) dan 28A dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak diakibatkan oleh pandemi Covid-19 tidak akan sah apabila tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar mendapat hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja/buruh. Dalam hal PHK para pihak antara lain; pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah harus berkolaborasi dalam mencari solusi untuk pekerja/buruh yang terdampak PHK sepihak. Para pihak harus memiliki komitmen dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi setiap pekerja, Hal tersebut merupakan upaya yang memerlukan kerjasama agar dapat memperbaiki perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak PHK sepihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Aponno, A. D. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat TBK). *Jurnal Kertha Semaya*, 9(10), 1896-1906.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip Prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: PT Bina Ilmu
- <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/55>
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kp-150/Men/2000.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti: Bandung
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Lex Administratum*, 5(2), 61-68.
- Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. (2020). DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PHK DAN PENDAPATAN PEKERJA DI INDONESIA. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 0, 43-48. doi:<https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- Nyoman Putu Budhiarta, *Perlindungan Hukum Pekerja, Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Kepastian Hukum, dan Hak Asasi Manusia (Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Brawijaya)*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Suwadji, Y. T. (2019). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(2), 83-97.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 20020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

- Utami, F. A., & Nurwati, R. N. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Karyawan Fun World (Tempat Bermain Anak) di Kota Cirebon. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 1-16.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahyuningsih, Y. Y., -, Sulasti, & Ramadhani, D. A. (2019). IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA PERUSAHAAN DAN TENAGA KERJA DI PERSEROAN TERBATAS (PT). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186–209. <https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>
- Wibowo, R. F. & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 413–436. <https://doi.org/10.31078/jk1827>.
- Yitawati, K., Triharyani, A., & Purwanti, Y. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Masa Pandemi Covid -19. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 7(2), 106–116.