

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Tri Manisha Roitona Pakpahan¹, Si Nguruah Ardhya², M.Jodi Setianto³

Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: { trimanisha9276@gmail.com, ngurah.ardhya@undiksha.ac.id,
jodi.setianto@undiksha.ac.id }

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja/ buruh yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat pandemi Covid-19 ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan (2) bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, dengan melakukan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan hukum (*Comparative approach*). Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder, dan juga tersier sebagai dasar analisis. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa (1)Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengaturan Mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja yang di PHK akibat dampak pandemi Covid-19 yaitu adanya Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Apabila perusahaan mengalami kerugian yang benar-benar timbul karena dampak Covid-19 Maka PHK yang dilakukan oleh perusahaan tersebut sah secara hukum namun harus disertakan dengan bukti yang jelas. (2) Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Apabila hak-hak tenaga kerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Cipta Kerja

Abstract

This research was conducted with the aim of (1) knowing and understanding the legal protection of the rights of workers/laborers who were dismissed unilaterally by the company due to the Covid-19 pandemic in terms of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and (2) form of corporate responsibility in fulfilling the rights of workers who have been dismissed unilaterally by the company. This research uses normative juridical law research, by taking a statutory approach and a comparative legal approach. The legal materials used are primary, secondary, and tertiary legal materials as the basis for analysis. Based on the results of the research obtained, it shows that (1) Termination of Employment (PHK) has a basic setting contained in Article 151 of the Job Creation Act. The article

discusses ways to carry out Termination of Employment (PHK). Regulations regarding the protection of the rights of workers who have been laid off due to the impact of the Covid-19 pandemic, namely the exception regarding Termination of Employment (PHK) contained in Article 153 of the Job Creation Act. Termination of Employment Relations (PHK) can be carried out if it is not carried out in a unilateral manner and is detrimental to the workers/laborers. If the company suffers losses that really arise due to the impact of Covid-19, then the layoffs carried out by the company are legally valid but must be accompanied by clear evidence. (2) The company's responsibilities in the event of termination of employment, namely that employers are required to fulfill the rights of workers who have experienced layoffs are regulated in Article 156 paragraph (1) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which explains that in the event of layoffs, employers are obliged to pay severance pay, service pay and compensation. If the rights of the workers/labourers are not fulfilled by the entrepreneur, the workers/labourers can take legal action through the Industrial Relations Settlement Institution.

Keywords: *Termination of Employment, Legal Protection, Cipta Kerja*

PENDAHULUAN

Saat ini pandemi Covid-19 menyerang hampir seluruh belahan dunia, termasuk Indonesia. Pandemi ini merupakan penyakit yang disebabkan oleh paparan virus yang biasa disebut Coronavirus 2019 (Covid-19), yang secara medis disebut sindrom pernafasan akut parah 2 (SARS-CoV-2) yang berlangsung sejak 2019 hingga sekarang. Penyakit ini bermula di Cina. Seiring merebaknya wabah Corona di Indonesia, pemerintah Indonesia telah menetapkan status darurat kesehatan nasional. Dilansir dari data Kementerian Kesehatan RI, Mencermati penyebaran virus corona yang saat ini merebak, pemerintah juga telah menerapkan kebijakan *physical distancing* dan menerapkan *work from home* (WFH) untuk meminimalisir penyebaran virus corona. Kebijakan ini juga mengurangi aktivitas di luar rumah, baik pekerjaan maupun interaksi sosial yang mengakibatkan beberapa sektor, transportasi, manufaktur, keuangan, pelayanan publik, dan sektor lainnya mengurangi atau menghentikan sementara aktivitasnya sampai waktu yang tidak ditentukan.

Hal ini mengakibatkan daya beli masyarakat turun drastis, banyak perusahaan yang terpaksa menghentikan kegiatan produksinya, untuk melakukan efisiensi pengeluaran perusahaan salah satunya dilakukan dengan mengurangi tenaga kerja dengan mengurangi jam kerja/hari kerja, memberhentikan karyawan bahkan PHK massal. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, yang termasuk tenaga

kerja. Pekerja yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perseorangan dan diberikan upah atas pekerjaan harian atau borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya dan biasanya upah kerja tersebut diberikan secara harian (Lanov, 2020:10).

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker), 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diberhentikan tanpa upah untuk mengurangi jam kerja dan upah. (Sumber: Tribunnews.com, 23/09/2021). Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang mencatat, sejak Januari hingga Oktober 2020, sebanyak 165 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Palembang tidak menerima pesangon.

Salah satu kasus PHK sepihak ini dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di PT Auto Daya Keisindo yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sebagai Dealer Resmi Honda. sejumlah Mantan Karyawan PT Auto Daya Keisindo mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Mantan Karyawan dari perusahaan yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan keterangan dari tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut, Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tenaga kerja tersebut dilakukan oleh perusahaan

dengan alasan efisiensi karena pengaruh pandemi covid 19. selain itu perusahaan juga tidak memberikan hak – hak penggugat seperti Uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sesuai amanat pasal 156 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja tersebut sangat menyangkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan.

Melihat banyaknya Tenaga Kerja yang di-PHK akibat pandemi ini, perlu dicatat bahwa meskipun pekerja di-PHK, perusahaan tetap harus memenuhi hak pekerja sebagai kewajiban perusahaan. Hak-hak tenaga kerja yang harus diterima oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Hal ini tertuang dalam ketentuan Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 “Semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, berdasarkan ketentuan pasal dalam hubungan industrial, Pemerintah Indonesia bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh, yaitu dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah serta keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diberhentikan secara sepihak, pemerintah juga bertindak sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam menemukan titik temu antara kedua belah pihak dalam memperoleh hak. sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Oleh karena itu, dalam pembangunan ekonomi ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh untuk menciptakan sistem pembangunan ekonomi yang sejahtera bagi pekerja/buruh dan menciptakan pembangunan ekonomi dalam dunia usaha industrial. Perlindungan tenaga kerja yang bekerja bertujuan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif,

sehat dan sejahtera, sehingga dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif terhadap tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja.

Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak mampu untuk membayar kewajibannya terhadap tenaga kerja. Pengabaian hak-hak pekerja/buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan selain disebabkan oleh posisi pekerja/buruh yang lemah dari sisi ekonomi, juga disebabkan oleh karena minimnya pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat dari dampak pandemi Covid-19 yang merupakan masalah baru yang dihadapi oleh berbagai pihak terutama pihak tenaga kerja dan perusahaan yang terkena dampak pandemi Covid-19 di Indonesia serta kenyataan yang terjadi dalam praktik di lapangan yang sangat sering merugikan pekerja/buruh ketika perusahaan tempatnya bekerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul

“Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”

METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian, dengan jenis penelitian yakni penelitian hukum yuridis normatif yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundang-undangan atau peraturan /norma dan asas tertua dalam peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin dalam ilmu hukum

Terdapat dua jenis Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), dan

pendekatan perbandingan hukum (*comperative approach*). Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari bahan hukum primer berupa aturan perundang-undangan, hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti RUU, pendapat ahli hukum, atau doktrin atau temuan hukum (Amiruddin, dkk. 2013 : 32) dan tersier yaitu bahan hukum yang digunakan sebagai pelengkap dan sekaligus berfungsi untuk memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Adapun Analisis bahan Hukum yang digunakan dalam tulisan ini yaitu menggunakan analisis yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat dengan mengacu pada landasan teoritis yang ada pada tinjauan pustaka agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti secara terarah dan sistematis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Secara Sepihak Akibat Pandemi Covid 19 Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pengaturan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Adanya hak – hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang – undang tidak diberikan.

Apabila perusahaan mengalami kerugian yang benar-benar timbul karena

dampak Covid-19, perusahaan lebih berpeluang mengatakan *force majeure* sebagai alasan PHK. Namun, Perusahaan tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, *force majeure* atau untuk alasan efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan.

Suatu keadaan/kondisi dapat dikatakan *force majeure* seperti yang diatur dalam Pasal 1244-1245 KUHPerdara adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan antara lain diakibatkan oleh: 1) Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir); 2) Kebakaran, perang, huru-hara, pemogokan dan epidemi; 3) Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa”.

Merujuk pada pasal tersebut, yang menyatakan epidemi sebagai keadaan *force majeure* yang didasarkan Pasal 1244-1245 KUH Perdata, maka pandemi covid-19 yang memiliki skala yang lebih besar, sehingga secara hukum termasuk dalam keadaan/kondisi yang memaksa (*force majeure*), karenanya untuk menyelamatkan perusahaan secara hukum dapat melakukan efisiensi maupun upaya-upaya lain yang sah namun pelaksanaannya harus tetap sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (Pendapat Majelis Hakim dalam Putusan No.330/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.PS)

Force majeure secara umum diatur di dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara. Pasal 1244 KUHPerdara menjelaskan bahwa: “Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.”

Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan

pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan faktor – faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para

pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Apabila perundingan juga tidak mencapai kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya dalam situasi pandemik Covid-19 sah secara hukum. Selanjutnya, untuk mengetahui sah atau tidaknya (legal) PHK, yaitu dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu alasan dan kompensasi, kalau rumus perhitungan kompensasi sudah sesuai dengan alasan PHK, maka PHK sulit ditolak.

Namun, beberapa perusahaan sengaja melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, tanpa memperhatikan prosedur pemutusan Hubungan kerja yang sesuai dengan Undang-undang dan menggunakan pandemi covid-19 sebagai alasan pemutusan Hubungan kerja, seperti yang dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di PT Auto Daya kesindo berikut ini.

sebagai contoh penerapan dari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang menggunakan alasan pandemi covid-19 namun tidak sesuai dengan ketentuan dalam pasal yang telah penulis jabarkan, penulis melakukan pendekatan kasus menggunakan putusan Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst dimana salah satu kasus PHK sepihak ini dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang automotif sebagai Dealer Resmi Honda. sejumlah Mantan Karyawan PT Auto Daya Kesindo mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara Nomor

345/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Mantan Karyawan dari perusahaan yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. berdasarkan keterangan dari tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut, Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Tenaga kerja tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan alasan efisiensi karena pengaruh pandemi covid 19. selain itu perusahaan juga tidak memberikan hak – hak penggugat seperti Uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sesuai amanat pasal 156 ayat 2,3 dan 4 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja tersebut sangat menyangkan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. apalagi sesuai arahan dari Kementrian Ketenagakerjaan, PHK seharusnya dijadikan sebagai pilihan terakhir namun perusahaan malah melakukan sebaliknya. Berdasarkan kasus diatas, terjadi sebuah pelanggaran dari ketentuan peraturan tersebut, maka harus ada perlindungan hukum dan sanksi bagi para pelanggarnya.

Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Dalam ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan. Para pegawai PT Auto Daya Kesindo dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut. Namun, apabila telah selesainya pelaksanaan PHK secara sepihak tersebut para pekerja dapat melakukan upaya – upaya untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai langkah preventif perlindungan hukum. Perlindungan yang dilakukan terhadap para pekerja bertujuan untuk terpenuhinya hak dasar dasar dan pemenuhan tanpa

diskriminasi. Hukum memberikan perlindungan terhadap hak – hak manusia dari sesuatu yang dapat menyebabkan tidak terpenuhinya hak – hak tersebut. Oleh karena itu, hak para pekerja dijamin langsung oleh hukum positif tertinggi dengan semangat perjuangan dan kemerdekaan. bagi perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak hal ini tentunya menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Maka dari itu perlu diadakannya sanksi bagi perusahaan yang melanggar sebagai eksistensi dari penegakan hukum yang berkeadilan. Adapun dengan diadakannya sanksi dalam setiap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi setiap buruh pada suatu perusahaan.(Immanuel, 2015; 92)

Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Akibat Pandemi Covid 19

Perlindungan hukum mengandung dua unsur yaitu adanya asas negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan peraturan Pelaksananya. Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja. berkaitan dengan Perlindungan hukum, Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, hal ini disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NKRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam terjadinya PHK, jika hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Penyelesaian perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 61 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Sanksi administratif dapat berupa :

1. Teguran tertulis;
2. Pembatalan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi;
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Berdasarkan uraian diatas maka bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yaitu adanya aturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja yang tertuang UUK dan UU Cipta kerja dimana terdapat larangan bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dan adanya upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak tenaga kerja yang di PHK berupa sanksi administratif.

Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam pemenuhan Hak-Hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan

Corona virus disease 2019 merupakan wabah penyakit menular sehingga Indonesia menetakannya sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat, yaitu: kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.

Dalam Terjadinya pemutusan kerja, maka tenaga Kerja akan kehilangan Mata pencahariannya. oleh karena itu dalam hal ini Perusahaan bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang di PHK tersebut. Adapun Bentuk Pertanggungjawaban perusahaan yaitu memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja yang dimana hal ini juga merupakan suatu kewajiban dari perusahaan (berdasarkan pasal 156 UU Ketenagakerjaan)

Dalam proses pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja perlu diperhatikan bahwa hal ini juga merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang dimana harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. terdapat beberapa perubahan pada undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tertuang dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja maka perusahaan tetap harus memenuhi tanggungjawabnya sebagai pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh. dimana jika pemutusan hubungan kerja terjadi bukan berarti perusahaan tidak memiliki tanggung jawab lagi terhadap tenaga kerjanya, perusahaan tetap memiliki tanggung jawab sebagai pengusaha, tanggungjawab yang dimaksud bukan lagi tentang kesejahteraan atau keselamatan tenaga kerja, namun dalam kasus ini perusahaan

memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid-19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga terdapat perubahan pasal dalam UUK no.2003 tentang ketenagakerjaan tertuang dalam undang-undang NO.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. oleh karena adanya perubahan tersebut maka diperlukan adanya tinjauan secara yuridis untuk membahas, membandingkan serta penerapannya terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi selama masa pandemi covid-19 maupun setelahnya.

Berdasarkan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (2) sebagai berikut:

No	Masa kerja	Besar pesangon
1	Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun,	1(satu) bulan upah;

2	Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun,	2 (dua) bulan upah;
3	Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun,	3 (tiga) bulan upah;
4	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun,	4 (empat) bulan upah;
5	Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun,	5 (lima) bulan upah;
6	Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun,	6 (enam) bulan upah;
7	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun,	7 (tujuh) bulan upah;
8	Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun,	8 (delapan) bulan upah;
9	Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih,	9 (Sembilan) bulan upah.

Besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (3) sebagai berikut:

No	Masa kerja	Besar uang penghargaan
1	Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun,	2 (dua) bulan upah;
2	Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi	3 (tiga) bulan upah;

	kurang dari 9 (sembilan) tahun,	
3	Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun,	4 (empat) bulan upah;
4	Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun,	5 (lima) bulan upah;
5	Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun,	6 (enam) bulan upah;
6	Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun,	7 (tujuh) bulan upah;
7	Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun,	8 (delapan) bulan upah;
8	Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih,	10 (sepuluh) bulan upah.

Besarnya uang pengganti hak yang seharusnya diterima menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 156 ayat (4) sebagai berikut:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke

tempat pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam kasus pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Auto Daya Keisindo terhadap tenaga kerjanya. dimana tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Mantan Karyawan dari perusahaan yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Dalam keterangannya, Penggugat adalah buruh di PT. Auto Daya Keisindo, mulai bekerja sejak Juni 2009 s/d 11 Agustus 2020 hingga masa kerja penggugat sesuai dengan kronologis adalah 11 tahun 2 bulan. apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja harus sesuai dengan ketentuan sebagaimana ketentuan pasal 151 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Bab IV ketenagakerjaan, juncto PP No. 35 Tahun 2021, juncto Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan ketentuan hukum lainnya yang relevan;

berdasarkan Pasal 151 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang berbunyi “ Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

Berdasarkan kasus diatas, jika ditinjau dari Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Tenaga Kerja, jika masa kerja penggugat sesuai dengan kronologis adalah 11 tahun 2 bulan. dalam pasal 156 ayat yang kedua (2) pada point (i) yang

menyebutkan “ masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.” upah dihitung berdasarkan UMR, maka perusahaan wajib membayarkan uang pesangon sebanyak : 9 bulan x Rp. 4.276.349 = Rp. 38.487.141.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, sebagai Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam pemenuhan Hak-Hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yaitu dapat berupa pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja terhadap karyawan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan oleh undang-undang serta penggantian hak lainnya sesuai dengan perundang-undangan dan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan. Menurut Penulis, dalam kasus diatas perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pertanggungjawaban perusahaan sangat penting bagi tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

SIMPULAN

1. Pengaturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PHK dapat dibenarkan untuk dilakukan perusahaan jika terjadi suatu keadaan yang memaksa (*Force Majeure*), hal ini dimuat dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja. Pandemi Covid-19 dapat dikatakan sebagai *Force Majeure* didasarkan pada Pasal 1244-1245 KUHPer karena pandemi covid-19 memiliki skala yang besar dan di luar kendali si pengusaha, sehingga kondisi tersebut mempengaruhi kemampuan ekonomi si Pengusaha dalam membayar gaji buruh/Tenaga Kerja. Adanya larangan PHK terhadap tenaga kerja dimuat dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja, juga adanya pemberian sanksi yang dimuat dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja dan Pasal 61 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 berupa sanksi administratif bagi pelanggarnya, hal ini bertujuan untuk

memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan terhadap hak hak tenaga kerja yang di-PHK akibat Pandemi Covid-19.

2. Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Apabila hak-hak tenaga kerja/ buruh tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberi beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pembuat peraturan perundang-undangan diharapkan kedepannya Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Agar kedepannya pihak perusahaan tidak sewenangwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya.
2. Bagi pengusaha atau pemeberi kerja supaya pengusaha memedomani pengaturan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena

dampak dari pandemi Covid-19
Supaya kasus Pemutusan Hubungan
Kerja secara sepihak dapat
diminimalisir.

3. Bagi Buruh atau tenaga kerja kiranya dapat menuntut haknya sebagai tenaga kerja berupa tuntutan agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja apabila pengusaha mempergunakan keadaan pandemic Covid-19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdul, Saliman. 2017. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*. Jakarta : Kencana.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2013. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT Jakarta :RajaGrafindo Persada.
- Hatane, Karina,dkk. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum* Volume 1, Nomor 3, Tahun 2021. (hlm. 265-275)
- Immanuel , Leonardo Terok.2015. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Masa Kontrak, *Lex et Societatis*, Volume III Nomor 7, Ags, 2015. Hal 92.
- Lanov. 2020. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Dan Di Phk Akibat Dampak Covid-19*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram Mataram.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara republik Indonesia Nomor 4356) ;