

SKRIPSI
TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK PADA MASA PANDEMI
COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN



OLEH:
PUTRI ARDANA SARI
04020190638

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka Penyelesaian Studi

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2023

HALAMAN JUDUL

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK PADA MASA PANDEMI
COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

OLEH:

PUTRI ARDANA SARI

04020190638

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dengan Ini Diterangkan Bahwa Skripsi Mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Putri Ardana Sari
NIM : 04020190638
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi/Penelitian : **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

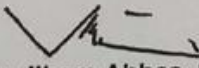
Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

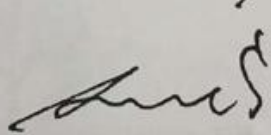
Makassar, 26 Januari 2023

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ilham Abbas, S.H., M.H.
NIPs. 104910375


Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H.
NIPs. 104101110


Mengetahui
Ketua Bagian Hukum Perdata


Dr. Hj. Andi Risma, S.H., M.H.
NIPs. 104101111

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan Ini Diterangkan Bahwa Skripsi Mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Putri Ardana Sari
NIM : 04020190638
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi/Penelitian : **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Dikeluarkan di : Makassar
Pada Tanggal : 30 Januari 2023

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia



Prof. Dr. H. La Ode Husein, S.H., M.H.
NIPs. 104860192

PENGESAHAN SKRIPSI
TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK PADA MASA PANDEMI
COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Disusun dan diajukan oleh:

PUTRI ARDANA SARI

04020190638

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi pada
Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muslim Indonesia

Pada Rabu 15 Februari 2023

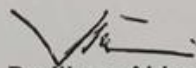
Dan dinyatakan diterima

Makassar, 15 Februari, 2023

Panitia Ujian,

Ketua

Anggota



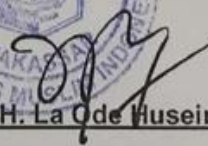
Dr. Ilham Abbas, S.H., M.H.
NIPs. 104910375



Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H.
NIPs. 104101110



Dekan Fakultas Hukum,


Prof. Dr. H. La Ode Husein, S.H., M.H.

NIPs. 104860192

PENGESAHAN PENGUJI

Diterangkan bahwa skripsi di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Putri Ardana Sari

NIM : 04020190638

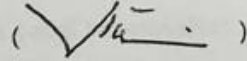
Program Studi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Telah dipertanyakan di depan Majelis Ujian Skripsi dan dinyatakan lulus

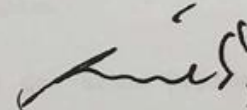
Oleh:

1. Dr. Ilham Abbas, S.H., M.H

()

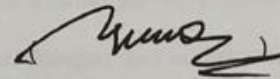
Pembimbing ketua

2. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H

()

Pembimbing Anggota

3. Dr. H. Abdul Qahar, S.H., M.H.

()

Penguji

4. Dr. Nurul Qamar, S.H., M.H.

()

Penguji



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Putri Ardana Sari

NIM : 04020190638

Bagian : Hukum Perdata

Judul Skripsi : **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagai atau keseluruhan dari skripsi ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, 31 Januari 2023

Yang menyatakan



Putri Ardana Sari

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat, taufik dan inayah-Nya sehingga penyusunan Skripsi ini judul “ **Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata Satu (S-1) pada Jurusan Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia dapat terselesaikan. dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Tak lupa penulis kirimkan sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi seluruh umat manusia. Berbagai hambatan dan kesulitan yang dihadapi Penulis selama penyusunan skripsi ini. Namun berkat doa, bantuan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga hambatan dan kesulitan tersebut dapat teratasi dengan sebaik-baiknya. Untuk itu perkenalkanlah Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada orang tua, Ibunda **Marlina** , yang dengan keringat dan air mata telah mengasuh, mendidik dan membesarkan dengan penuh perjuangan dan kasih sayang serta perhatian dan doa restu yang penulis terima sejak pertama kali penulis menginjakkan kaki pada bangku sekolah hingga saat-saat terakhir penyelesaian studi kepada Penulis sampai menyelesaikan studi di Universitas ini. Terimakasih juga kepada **M. Nafkar Jaya, A.Md.T** yaitu pacar dari penulis yang selalu

senantiasa membimbing, membantu, mendorong, mengingatkan serta mengajarkan penulis akan nilai-nilai kehidupan, dan nikmatnya dari pada sebuah proses.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada **Bapak Dr. Ilham Abbas, S.H.,M.H** dan **Bapak Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H** selaku pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan kepada penulis yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini penulis selesaikan dengan usaha, bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Muslim Indonesia, **Bapak Prof. Dr. H. Basri Modding, S.E,M.Si.** atas segala perhatian yang diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa pada almamater Universitas Muslim Indonesia.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, **Prof. Dr. H. La Ode Husen, S.H.,M.Hum.** Dan para pembantu dekan atas segala perhatian dan bimbingannya.
3. Ibu **Dr. Hj. Andi Risma, S.H.,M.H.** selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, yang telah memberikan izin kesempatan dan fasilitas kepada Penulis selama mengikuti Pendidikan Program Sarjana.

4. Bapak **Dr. Ilham Abbas, S.H.,M.H.** selaku Pembimbing I dan Bapak Bapak **Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H.** selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Dr. H. Abdul Qahar, S.H., M.H.** dan bapak **Dr. Nurul Qamar, S.H., M.H.** selaku penguji pada Ujian Skripsi Penulis.
6. Para dosen serta segenap civitas akademisi Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah memberikan masukan, didikan dan bantuannya. Serta seluruh staf akademik Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah membantu dalam penyusunan administrasi akademik ini.

Dan tidak lupa pula penyampaian terima kasih kepada pihak lainnya yang telah membantu dalam penulisan yaitu:

1. Terima kasih ibunda **Marlina** yang telah mengasuh, mendidik dan membesarkan dengan penuh perjuangan dan kasih sayang perhatian serta usaha-usaha yang dilakukan dan doa restu yang penulis terima sejak pertama kali penulis menginjakkan kaki pada bangku sekolah hingga saat-saat terakhir penyelesaian studi kepada Penulis sampai menyelesaikan studi di Universitas ini.
2. Terima kasih kepada pacar penulis **M. Nafkar Jaya, A.Md.T.** yang selalu memberikan semangat yang sangat besar dan luar biasa kepada penulis sepanjang perjalanan penulis hingga saat ini dan

dukungannya serta membantu selama penulis menyusun Skripsi ini. Terima kasih telah melengkapi keseharian, mudah-mudahan kita bisa menggapai impian yang selalu kita masing-masing rencanakan dalam tulisan-tulisan yang dibuat bersama dan akan direalisasikan.

3. Terima kasih kepada **Rifdah Nur Rofifah, Elma Amalia , Rika Reski Damayanti, Sri Melianti, Asmaul Husna, St. Nurkhaliza.A, Andi Nurul Hikmah** dan/atau (**Pandawa 8**) karena ikut serta memberi semangat serta dukungan yang sangat besar kepada penulis serta hadir di setiap pelaksanaan Ujian dari bangku SMA sampai diperkuliah hingga saat ini.
4. Terima kasih Kepada **Yustika Ramadanti Setya Pertiwi, Fahirah Annisa, Andi Zheila Qonita, Nurhaliza Hazairin** yang telah memberikan banyak bantuan. Terima kasih juga atas ceritanya, pembelajaran, dan selalu menemani dalam suka dan duka dari awal kuliah sampai tahap penyelesaian tugas akhir.
5. Terima kasih kepada sepupu penulis **Nurlaila safitri, Elma Amalia** yang ikut serta hadir dan memberikan semangat di setiap proses perjalanan selama kuliah.
6. Teman semasa kuliah yang banyak memberikan bantuan dan support sehingga membuat penulis Bahagia

7. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu atas bantuan baik moril maupun materil.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada Penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Tulisan ini masih sangat jauh dari sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'amin.

Makassar, Januari 2023

Penulis

Putri Ardana Sari

ABSTRAK

Putri Ardana Sari. Nomor Induk Mahasiswa 04020190638 dengan judul “ Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan". Di bawah bimbingan (Dr. Ilham Abbaas, S.H., M.H) Sebagai Ketua Pembimbing dan (Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H.,M.H) Sebagai Anggota Pembimbing.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak pada masa pandemi covid -19 menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum Normatif yaitu melakukan pendekatan perundang-undangan dan bahan kepustakaan yang ada. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan adalah sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder dan sumber bahan hukum tersier. Sumber bahan hukum yang diperoleh akan diolah dan dianalisis sehingga diharapkan memperoleh gambaran yang jelas, disajikan secara deskriptif guna memberikan pemahaman yang jelas dan terarah dari hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Penyelesaian Perselisihan PHK secara sepihak pada masa pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan komunikasi dua arah. Setidaknya ada 5 tahapan prosedur yang harus dilalui oleh perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. 2) Meskipun Hubungan kerja sudah berakhir, namun karyawan yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pengaturan perlindungan hukumnya baik hak atau yang lainnya berhak untuk mendapatkan kompensasi sebagai hak terhadap pekerja, yaitu: Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, Uang Penggantian Hak.

Rekomendasikan penelitian yaitu: hendaknya para pihak melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai peraturan perlindungan hukum serta Undang-Undang yang mengatur dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian yang telah disepakati bersama. Sehingga tidak terjadi tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi para pihak. Kemudian, sebaiknya para pihak yang merasa tidak terpenuhi akan hak dan kewajibannya tersebut melakukan permusyawaratan untuk menyelesaikan perkaranya dengan damai agar masalahnya tersebut tidak sampai ke pengadilan. Dengan meyakinkan kedua belah pihak bahwa dengan proses mediasi segalanya meyakinkan kedua belah pihak bahwa dengan proses mediasi segalanya akan lebih mudah dan murah, tanpa menempuh jalur litigasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN

JUDUL

.....

ii

PERSETUJUAN

PEMBIMBING

.....

iii

PERSETUJUAN

UJIAN

SKRIPSI

.....

iv

PENGESAHAN

SKRIPSI

.....

v

PERNYATAAN

KEASLIAN

SKRIPSI

.....

vi

PENGESAHAN

PENGUJI

.....

vii

KATA

PENGANTAR

.....

viii

ABSTRAK

.....

xii

DAFTAR

ISI

.....

xiii

BAB I

PENDAHULUAN

.....

1

A. Latar

Belakang

.....

1

B. Rumusan

Masalah

.....

7

C. Tujuan

Penelitian

.....

8

D. Manfaat

Penelitian

.....

8

BAB

II

TINJAUAN

PUSTAKA

.....

10

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum
Ketenagakerjaan

.....

10

1. Pengertian Hukum
Ketenagakerjaan

.....

10

2. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

.....
11

3. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

.....
14

B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

.....
16

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

.....
16

2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

.....
16

3. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

2. Pengaturan	PHK	Masa	Pandemi	Covid-
19				

.....

36

BAB

III

METODE

PENELITIAN

.....

39

A. Tipe

Penelitian

.....

39

B. Pendekatan

Metode

Penelitian

.....

39

C. Jenis

dan

Sumber

bahan

hukum

.....

39

D. Teknik

pengumpulan

bahan

hukum

E. Analisis bahan

hukum

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

B. Hak-hak Yang Dapat Dituntut Oleh Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

.....

BAB

V

PENUTUP.....

71

A. Kesimpulan.....

71

B. Saran.....

72

DAFTAR

PUSTAKA

.....

74

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pandemi Covid-19 berdampak luas pada berbagai sektor, termasuk pada sektor ketenagakerjaan. Di mana-mana terjadi gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran. Ini cukup memprihatinkan. Di tengah-tengah pemberlakuan kebijakan PSBB dan *Stay at Home*, sebagian orang malah harus kehilangan pekerjaannya. Fenomena PHK ini dapat dilihat dari berbagai sisi-sisi; dapat dari sisi pemilik perusahaan, dari sisi kesiapan pekerja yang di-PHK, Pemerintah harus menyiapkan jaring pengaman sosial menghadapi gelombang PHK tersebut. Islam mengatur semua tiga sisi tersebut. Apalagi ketenagakerjaan (*ijarah*) menjadi bagian dari pembahasan yurisprudensi Islam itu sendiri.¹

Tentu Islam berbicara banyak tentangnya. Ada satu ayat yang menurut saya merangkum ketiga sisi di atas, yaitu firman Allah SWT.:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Artinya: “Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.”

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan

¹Diakses dari <https://www.islampos.com/ayat-ayat-al-quran-tentang-bekerja-240113/>, Diunduh pada Selasa, Tanggal 22 November 2022, pukul, 13.00 WITA

kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.²

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK)

PHK 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 PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.³

Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ,angka 25 menjelaskan bahwa “pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik

²Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra “*Jurnal Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*,”

³ F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 44.

mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Dan ketentuan pemutusan hubungan kerja secara khusus juga telah diatur dalam pasal 150-170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan Perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang diakibatkan oleh kebijakan perusaha yang semena-mena. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja

yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.⁴

Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan phk secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja. Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buru dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha. Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami gangguan atau kesulitan sehingga perlu dilakukan PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang terjadi oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada diri pengusaha.

⁴ Ferryansah Cahyo Subagyo, "Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak telah diterangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1,2,3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK Sepihak. Menurut ketentuan pasal 151 ayat (1) yang menerangkan bahwa pengusaha,pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 151 ayat (2) juga menguraikan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindarkan wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya, menurut pasal 151 (3) apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Adapun lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksud adalah Mediasi, Arbitrase,Konsiliasi dan Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur lebih jauh di dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Dari ketiga pasal di atas dapat disimpulkan bahwa PHK Sepihak tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan

kembali dan membayar upah serta hak-hak pekerja/karyawan. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengambil keputusan, baik pengusaha maupun pekerja/karyawan harus tetap melaksanakan segala kewajiban.⁵

Dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada prinsipnya jika terjadi suatu keadaan memaksa maka perusahaan yang mengalami *overmarcht* berhak memberikan haknya kepada pekerja atas ganti keruginya berupa membayar pesangon satu kali. Lain halnya dengan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara dengan jelas dikatakan konsep *overmarcht* (keadaan memaksa) pada prinsipnya begitu terjadi *overmarcht* maka tanggung jawab atas segala ganti rugi dan tuntutan itu akan hilang dan tidak ada pergantian biaya kerugian apabila terjadi suatu keadaan memaksa (*overmarcht*) atau kejadian yang tidak sengaja.

Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena wabah covid 19 terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan pemutusan hubungan kerja dan merumahkan karyawan. Pandemi Corona Virus (Covid-19) tidak hanya berdampak terhadap kesehatan saja. Sektor ekonomi juga ikut terpukul atas mewabahnya Covid-19. Akibat adanya himbauan dari pemerintah untuk melakukan *social distancing*, karantina mandiri dan himbauan untuk *work from home* bahkan bisa jadi penerapan *lock down* dapat dilakukan oleh

⁵Linov HR, " Blog Perusahaan melakukan PHK Sepihak" Diakses pada hari Jumat, tanggal 01 Oktober 2022, pukul 22.30 WITA

pemerintah. Hal tersebut tentunya mempengaruhi produksi dan penjualan pada berbagai perusahaan. Sektor usaha yang paling merasakan dampak dari pandemi covid-19 ada pada sektor perdagangan, pengiriman, pariwisata dan restora. Tidak dipungkiri sektor usaha lain bisa jadi juga ikut merasakan imbasnya.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat jangan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut ini, maka dilakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul: "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid-19 menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Hak-hak apa saja yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk memahami dan menganalisis proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19 menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk memahami dan menganalisis Hak-hak yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretik

secara teoritis mampu memberikan informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka perkembangan ilmu hukum khususnya berkaitan dengan hukum perdata.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi masyarakat memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran terhadap masyarakat mengenai bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia khususnya tentang penyelesaian perselisihan dalam PHK

- b. Bagi aparat penegak hukum

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk para aparat penegak hukum.

3. Manfaat Bagi Penulis

Penulisan ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan ayat (2) “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” dan ayat (3) “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum membahas pengertian hukum perburuhan menurut para ahli hukum, alangkah lebih baiknya kita melihat pengertian ketenagakerjaan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Definisi hukum perburuhan menurut pendapat para ahli hukum dapat dirangkum sebagai berikut.⁶

Menurut Molenaar hubungan perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang menurut hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

- 1) Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan

⁶Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm 21-23

dengan himpunan peraturan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

- 2) Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

2. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Adapun pihak pihak dalam ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :⁷

a. Buruh/Pekerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

b. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 43-58

diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

1. KADIN

Sejak zaman kolonial Belanda dunia usaha sudah berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc Indie berdasarkan besluit gubernur tanggal 29 Oktober 1863.

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No.49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan

pengusaha Indonesia di bidang usaha Negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945, menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khususnya mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO).

Asosiasi pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Tujuan APINDO menurut pasal 7 anggaran dasar adalah mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingan di dalam bidang sosial ekonomi, menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan

ketenagakerjaan, mengusahakan peningkatan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materil, menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melakukan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

e. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

3. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum ketenagakerjaan

Adapun asal, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui kordinasi fungsional lintas sektoral pusat.⁸

⁸ Rocky Marbun, Op.Cit, Hlm 25

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hubungan industrial kita tidak terlepas dari pembangunan nasional yang seutuhnya dan bertujuan membangun masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya adalah pembangunan masyarakat Indonesia. Baik materil maupun sprituil. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah, seperti pangan, sandang, perumahan, kesehatan serta kepuasan batiniah seperti pendidikan, rasa aman, bebas mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab, dan rasa keadilan, melainkan juga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan antara keduanya.⁹

c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perseorangan. Atas dasar itulah, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat (perdata) Karena mengatur hubungan antara orang perseorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi dalam peraturan hukum ketenagakerjaan¹⁰. Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena

⁹ *Ibid*, Hlm 26-27

¹⁰ *Ibid*, Hlm 28

hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum mengatur/melengkapi.¹¹

B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 25 pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.¹²

2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

a. PHK Oleh Pengusaha

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor yaitu sebagai berikut:¹³

1. PHK Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Undang-Undang membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan PHK. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah untuk kondisi berikut:

¹¹Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm 34

¹²Danang Sunyoto, *Juklak PHK*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, hlm 110

¹³Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm 29-30

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- c) Mabuk, minum minuman, keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e) Menyerang/menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- h) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

- i) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih

2. PHK Karena Pekerja Dijerat Pidana

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut. Adapun syarat – syaratnya adalah

.¹⁴

- a) Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja bersangkutan.
- b) Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang terPHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.(Pasal 160(7) UU KK)

3. PHK Karena Pekerja Ditahan Aparat Berwajib

Kemungkinan PHK lain disebabkan karena pekerja sedang ditahan oleh pihak berwajib. Pekerja yang sedang ditahan pihak

¹⁴*Ibid*, hlm 30-31

berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya yaitu istri, anak/orang tua yang sah menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Besarnya kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk satu orang tanggungan sebesar 25% dari upah
- b) Untuk dua orang tanggungan sebesar 35% dari upah
- c) Untuk tiga orang tanggungan sebesar 45% dari upah
- d) Untuk empat orang tanggungan/lebih sebesar 50% dari upah

4. PHK Karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun pekerja bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

2. PHK Karena Perusahaan Jatuh Pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja dengan syarat

setiap pekerja yang diPHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.¹⁵

3. PHK Karena Perusahaan Tutup, Karena Merugi atau Karena Alasan Force Majeure

Overmacht sering juga disebut force majeure yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebutnya keadaan kahar.¹⁶

Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” (overmacht atau force majeure) selain keadaan itu,” di luar kekuasaannya” si berhutang dan “memaksa” keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa suatu keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya-tidaknya tidak dipikul risikonya oleh si berhutang.¹⁷

Overmacht menjadi landasan hukum yang “memaafkan” kesalahan seorang debitur. Peristiwa overmacht “mencegah” debitur menanggung akibat dan risiko perjanjian. Itulah sebabnya overmacht merupakan penyimpangan dari asas umum. Menurut asas umum: setiap kelalaian dan keingkaran mengakibatkan sipelaku wajib mengganti kerugian serta memikul segala resiko akibat kelalaian dan keingkaran. Akan tetapi jika pelaksanaan pemenuhan perjanjian yang menimbulkan kerugian terjadi karena overmacht; debitur di bebaskan menanggung kerugian yang terjadi.¹⁸

¹⁵*Ibid*, Hlm 32

¹⁶H.Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2010, Hlm 232

¹⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 2003, Hlm 15

¹⁸ M.Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1982, Hlm 82

Ketentuan tentang *overmacht* (keadaan memaksa) dapat dilihat dan dibaca dalam Pasal 1244 KUHPerdata dan Pasal 1245 KUHPerdata. Pasal 1244 KUHPerdata berbunyi:” Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga, bila tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tidak terduga, yang tak dapat dipertanggung jawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya. Dalam Pasal 1245 KUHPerdata yang berbunyi: “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”

Ketentuan ini memberikan kelonggaran kepada debitur untuk tidak melakukan penggantian biaya, kerugian, dan bunga kepada kreditur, oleh karena suatu keadaan yang berada di luar kekuasaannya. Keadaan memaksa dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:¹⁹

- a) Keadaan memaksa absolut adalah suatu keadaan di mana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangannya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, adanya lahar.

¹⁹Salim, *Hukum Kontak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal 101-102

b) Keadaan memaksa yang relatif adalah suatu keadaan yang menyebabkan debitur masih mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Tetapi pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang besar yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar. Pengusaha yang mem-PHK pekerja karena alasan-alasan ini wajib memberikan uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

4. PHK Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Dan Pekerja Tidak Bersedia Melanjutkan Hubungan Kerja.

Bila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar satu ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.²⁰

5. PHK Karena Perusahaan Tutup atau Pengurangan Tenaga Kerja (Efisiensi) Bukan Karena Merugi atau Alasan Memaksa.

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata

²⁰Libertus Jehani, loc.cit
pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan

pekerja sebelum perusahaan berubah status maka PHK semacam ini disamakan dengan PHK karena perampingan. Untuk itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

6. PHK Karena Pekerja Sakit atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Melebihi 12 Bulan.

Apabila pengusaha mem-PHK pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka ia berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak.

7. PHK Oleh Pekerja

Dalam praktek sesungguhnya bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja tetapi pekerja pun diberi hak untuk mengakhiri hubungan kerja. Dari segi kompensasi, PHK yang dilakukan pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu PHK dengan mendapat kompensasi dan PHK tanpa kompensasi. PHK oleh pekerja yang dapat memperoleh kompensasi apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan UU Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB. Adapun PHK yang oleh pekerja yang dapat memperoleh kompensasi yaitu sebagai berikut :

- a) PHK Karena Pengusaha Melakukan Kesalahan Kepada Pekerja. Pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak kepada pekerja yang melakukan PHK apabila permohonan PHK tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.²¹
- b) PHK Karena Pekerja Mengundurkan Diri Kepada pekerja yang mengundurkan diri dapat memperoleh kompensasi PHK berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk mendapatkan hak tersebut maka pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan PHK secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum ia mengundurkan diri.²²
- c) PHK Bukan Atas Kehendak Pengusaha dan Pekerja
1. PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia Jika seseorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (pasal 166 UUKK)
 2. PHK Karena Pekerja Memasuki Masa Pensiun PHK dapat terjadi juga karena pekerja memasuki masa pensiun. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

²¹*Ibid*, hlm 33

²²*Ibid*, hlm 34

- a. Apabila pekerja bersangkutan memasuki masa pensiun dan pengusaha telah mengikut sertakan pekerja tersebut pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
- b. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikut sertakan pekerja dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB (Pasal 167 ayat (3) UUK).
- c. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (Pasal 167 ayat (5) dan 6) UUK)

2. PHK Karena Berakhirnya Kontrak PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Begitupun PHK terhadap pekerja PKWTT dalam masa percobaan tidak berhak mendapat uang kompensasi PHK.²³

3. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang 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, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelum terbitnya UU Nomor 2 Tahun 2004, telah terbit 2 UU yang cukup penting bagi kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³*Ibid*, hlm 34-35

Penyelesaian sengketa perburuhan melalui Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dan tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.²⁴

4. Pengertian Tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan

Penyelesaian perburuhan menurut perumusan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.²⁵

Ada beberapa pengertian mengenai perselisihan perburuhan yang dapat dilihat melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya, yaitu:

a. Undang-Undang RI No.16 Tahun 1951

Menurut Undang-Undang ini pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha atau perserikatan pengusaha/majikan dengan perserikatan pekerja/buruh atau

²⁴Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV.Jakad, Publishing,Surabaya, 2019, Hlm 30

²⁵Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press,2008, Hlm 46

persesuaian paham antara hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

b. Undang-Undang No.22 Tahun 1957

Menurut Undang-Undang ini Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.²⁶

c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-15.A/Men/1994

Dalam keputusan ini, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan perselisihan hubungan industrial.²⁷

d. Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (22)

Pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁸

5. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan

²⁶ Dahang Sunyoto, Op.cit, Hlm 71

²⁷ Ibid, hlm 77

²⁸ Ibid, hlm 72 Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai

bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya

dapat melalui jalur litigasi yaitu pengadilan hubungan industrial, kemudian melalui jalur non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.²⁹

Penyelesaian sengketa melalui litigasi dapat dikatakan sebagai penyelesaian yang memaksa salah satu pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan perantaraan pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi dilakukan berdasar pada kehendak dan itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa.³⁰

6. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan

Ada beberapa sarana yang dapat dipakai para pihak untuk menyelesaikan perselisihan industrial yaitu:³¹

1. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah. (pasal 6 UUPPHI). Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan

²⁹Diakses dari, Bambang Yunarko, *Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*

³⁰Jimmy Jom Shoning, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan Trans mediasi*

³¹Libertus Jehani, Op.cit, hlm 21-27

bersama itu didaftarkan. Sebaliknya, bila dalam jangka waktu 30 hari

salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tapi gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi tenaga kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit sudah dilakukan.

2. Penyelesaian di luar pengadilan

Ada tiga sarana penyelesaian di luar pengadilan yang disediakan bagi para pihak yang sedang berselisih yaitu:

a. Arbitrase

Penyelesaian secara arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memilih arbiter tunggal atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perselisihan yang dapat diselesaikan lewat arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keputusan arbitrase ini bersifat final, kecuali untuk alasan tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (pasal 51 UUPPHI). Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang untuk paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak arbiter dapat

memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan tersebut satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota. Konsiliator harus menyelesaikan perselisihan tersebut paling lama tiga puluh hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam menyelesaikan sengketa tersebut pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di pengadilan HI di wilayah hukum dibuatnya perjanjian tersebut. Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di tempat pendaftaran Perjanjian Bersama.

c. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Hanya ada dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu:

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan HI. Pengadilan HI adalah pengadilan khusus (ad hoc) yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan HI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK
3. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (pasal 56 UUPPHI)

- b. Mahkamah Agung Ada dua hukum kepada MA yang dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa.

1) Kasasi

Putusan Kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan PHK selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil (*ontvankelijkeheid*) seperti dilampauinya tenggat waktu, belum dipenuhinya upaya hukum lain, terlambatnya mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi syarat. (Putusan MA No.1321 K/Pdt/1993) .

Dalam tingkat kasasi MA memang berwenang untuk membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Pembatalan putusan tersebut disebabkan antara lain karena:

- a) Pengadilan tidak berwewenang atau melampaui batas wewenangnya
- b) Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku
- c) Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan undangundang yang mengancam kelalaian itu dengan

batalnya perbuatanyang bersangkutan. Bila MA membatalkan putusan PN, hukum pembuktian yang dipakai adalah hukum yang berlaku pada pengadilan tingkat pertama (pasal 30 ayat 1 UU No.14 tahun 1985 junto UU No.5 tahun 2004)

2) Peninjauan Kembali (PK)

Adalah upaya hukum luar biasa yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan HI atau putusan MA yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap

C. Tinjauan Umum Mengenai Covid-19

1. Pengertian Pandemi Covid-19

Pandemi *COVID-19* adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 (bahasa Inggris: *coronavirusedisease* 2019, disingkat *COVID-19*) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama *SARS CoV-2*. Wabah *COVID-19* pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Hingga 23 April 2020, lebih dari 2.000.000 kasus *COVID-19* telah dilaporkan di lebih dari 210 negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 195,755 orang meninggal dunia dan lebih dari 781,109 orang sembuh.

Virus *SARS-CoV-2* diduga menyebar di antara orang-orang terutama melalui percikan pernapasan (droplet) yang dihasilkan selama

batuk. Percikan ini juga dapat dihasilkan dari bersin dan pernapasan normal. Selain itu, virus dapat menyebar akibat menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Penyakit COVID-19 paling menular saat orang yang menderitanya memiliki gejala, meskipun penyebaran mungkin saja terjadi sebelum gejala muncul. Periode waktu antara paparan virus dan munculnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat berkisar dari dua hingga empat belas hari. Gejala umum di antaranya demam, batuk, dan sesak napas. Komplikasi dapat berupa pneumonia dan penyakit pernapasan akut berat. Tidak ada vaksin atau pengobatan antivirus khusus untuk penyakit ini. Pengobatan primer yang diberikan berupa terapi simptomatik dan suportif. Langkah-langkah pencegahan yang direkomendasikan di antaranya mencuci tangan, menutup mulut saat batuk, menjaga jarak dari orang lain, serta pemantauan dan isolasi diri untuk orang yang mencurigai bahwa mereka terinfeksi.³²

2. Pengaturan PHK Masa Pandemi Covid-19

³²Diakses dari, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_Covid-19 Wikipedia bahasa Indonesia, "Blog Pengetian Pandemi Covid 19", diunduh pada hari Kamis, tanggal 10 November 2022, pukul, 23.00 WITA Untuk menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan sudah

menerbitkan 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 M/3/HK.04/III/2020").

Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan: (1) “Force Majeure/Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat”, maupun dengan alasan (2) “efisiensi”, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.³³

Selanjutnya, untuk mengatakan Covid-19 menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat

³³Diakses dari <https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/faq-ketenagakerjaan-dan-covid-19/faq-bekerja-di-tengah-pandemi-covid-19>

(1) UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mengatakan Covid-19 sebagai bencana yang timbul dari luar kekuasaannya dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya. Untuk mendukung pernyataan seperti itu, perusahaan bisa saja merujuk pada Kepres No. 12 tahun 2020, Keppres No. 11 Tahun 2020, PP No. 21 tahun 2020 dan UU No.

24 Tahun 2007. Produk hukum itu menyimpulkan *Covid-19* sebagai bencana nonalam berskala nasional (bencana nasional). Bencana di dalam UU No. 24 Tahun 2006 dibagi tiga yaitu bencana alam, bencana nonalam dan bencana sosial.

Setiap bencana mengakibatkan kedaruratan. Kalau timbul gangguan operasional pemasaran, likuiditas, cash flow, produksi berhenti atau dibatasi, dan lain-lain sebagai akibat dari *Covid-19*, perusahaan berpeluang mengatakan kondisi itu sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* untuk melakukan PHK. Selain berdasarkan norma hukum di atas, norma hukum berikut berpeluang mendukung perusahaan mengatakan *force majeure*, yaitu:

- a. UU No. 6 tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan.
- b. Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9.A Tahun 2020 tentang Penetapan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia ; Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020, tanggal 29 Februari 2020, tentang Perpanjangan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.
- c. Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, tanggal 17 Maret 2020. Kalau

Kemnaker tidak menilai Covid-19 sebagai bencana, SE tidak mungkin memberi peluang kepada pengusaha melakukan perubahan besaran upah dan cara pembayarannya. Keputusan Dirjen Pajak No. Kep-156/PJ/2020, tanggal 20 Maret 2020. Pengakuan pemerintah akan adanya force majeure di perusahaan akan diimplementasikan ke dalam bentuk kebijakan yang dianggap bisa meringankan beban perusahaan dan pekerja seperti halnya mengurangi beban pajak, membolehkan perusahaan mengubah besaran upah dan cara pembayarannya, serta memberikan bantuan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat pencegahan Covid-19.³⁴

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Hukum Normatif. Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas untuk mengetahui mengenai proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19 menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak apa sajakah yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang dilakukan adalah pendekatan penelitian hukum Normatif menggunakan perundang-undangan (*Statute Approach*), kepustakaan (*library research*) yaitu pengumpulan data dengan cara membaca, memahami, mempelajari buku-buku yang bertujuan untuk mencari atau memperoleh teori-teori atau bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder, yang meliputi tiga bahan hukum yaitu:³⁵

³⁵Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm 13- 14

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer bersumber dari perundang-undangan. Yang termasuk bahan hukum primer yaitu :
- i. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa
 - ii. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
 - iii. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata³⁶
- b) Bahan hukum sekunder yaitu berupa doktrin (pendapat para ahli), teori-teori yang diperoleh dari buku-buku atau literatur , artikel jurnal, maupun website yang terkait dengan penelitian.
- c) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus bahasa Indonesia, kamus hukum dan lain-lain.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam mendukung pembahasan penelitian ini adalah metode kepustakaan (library research) yaitu pengumpulan data dengan membaca, memahami ,mempelajari buku-buku, literatur dan bacaan lainnya yang bertujuan untuk mencari

³⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Surabaya, 2005, Hlm 181

atau memperoleh teori-teori atau bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja.

E. Analisis Bahan Hukum

Data Metode analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif, yaitu menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebagai pengaturan perlindungan terhadap pekerja pada pemutusan hubungan kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) menyatakan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja yaitu berakhirnya hubungan Kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan terlepasnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Berdasarkan data-data yang telah terangkum di bab-bab sebelumnya tentang dampak krusial pandemi Covid-19 terhadap pekerja, pemerintah telah mengambil dan memutuskan beberapa langkah regulatif guna menanggulangi efek negatif pandemi di sektor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud. Regulasi yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh di masa pandemi dapat diuraikan ke dalam beberapa bagian berikut:³⁷

1. Berkenaan dengan pengupahan bagi pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 berikut:
 - a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan

³⁷Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020

dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh;

- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus *suspect 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 Lihat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020 masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besar maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

- 2. Berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Implikasi pandemi yang paling terasa bagi pekerja/buruh adalah PHK. Jika merujuk pada ketentuan perundang-undangan sebelum masa pandemi namun masih relevan untuk diacu sebagai prosedur untuk membaca realitas PHK yang terjadi secara massal. Dari ketentuan

yang ada, hampir sepenuhnya tidak memberikan ruang bagi PHK. Hal ini misalnya dapat dilihat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), disebutkan bahwa sebelum perusahaan mengambil langkah PHK maka terlebih dahulu dilakukan Langkah-langkah berikut:³⁸

- a. Meminta perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi, termasuk *overhead* perusahaan.
- b. Mendorong pelaksanaan tindak lanjut kesepakatan Dewan Pengurus Nasional APINDO berdasarkan hasil pertemuan bipartit dengan pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, agar setiap perusahaan dapat menaikan biaya makan dan biaya transportasi kepada para pekerjanya, sesuai kemampuan perusahaan yang bersangkutan.
- c. Meminta agar setiap pengusaha memerankan forum bipartit dan mengedepankan dialog antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing.

Apabila dengan cara-cara di atas PHK tidak dapat dihindari dan pengusaha terpaksa melakukan PHK, maka PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Beberapa poin di atas pada dasarnya meminimalisir potensi PHK yang sangat mungkin terjadi. lebih lanjut lagi, dari rumusan kebijakan di atas,

³⁸ penting kiranya untuk melihat bagaimana bangunan ketentuan
³⁸ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008

perundang-undangan mengatur tentang mekanisme PHK. Dalam pengertian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaknai dengan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. dapat dikerangkakan beberapa kategori kemungkinan bagi PHK bisa terjadi. Sekurang-kurangnya disebabkan oleh satu diantara empat poin,yaitu:

1. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya kontrak.
2. *Dismissal*, yaitu berakhirnya hubungan kerja disebabkan tindakan *indisipliner*. Misalnya dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, dan melakukan tindak kejahatan.
3. *Redundancy*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena berkaitan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti menggunakan robot dalam proses produksi, yang berakibat pengurangan pekerja/buruh.
4. *Retrenchment*, yaitu berakhirnya hubungan kerja berkaitan dengan masalah ekonomi, misalnya pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh.

Berangkat dari keterangan ini, jika dikontekskan dengan keadaan pandemi saat ini, satu-satunya alasan yang paling rasional untuk melakukan PHK terdapat pada poin nomor 4 (empat), yakni

retrenchment. Di mana, perusahaan sedang berada dalam situasi kebangkrutan, atau alasan lain yang menjadikan kewajiban perusahaan untuk membayar gaji pekerja menjadi terhalang, maka keputusan untuk melakukan PHK dapat dibenarkan dan konstitusional, dengan penerapan yang mengikuti mekanisme sebagaimana yang telah diatur dengan terang dalam ketentuan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, prosedur PHK tidak dapat dilaksanakan secara sepihak, atau sewenang-wenang, sekalipun terdapat kondisi tertentu yang menyebabkan PHK mesti dilakukan. PHK hanya bisa dilakukan jika, dan hanya jika, sesuai dan memenuhi syarat-syarat prosedural tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selanjutnya, relevan dengan ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi di atas serta Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2004 yang memuat tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal menyebutkan beberapa langkah yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebelum mengambil keputusan PHK, yakni sebagai berikut:³⁹

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift.

³⁹Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur.
4. Mengurangi jam kerja.
5. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.
6. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Dalam surat edaran ini juga secara eksplisit disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanyalah alternatif terakhir setelah dilakukannya langkah-langkah sebagaimana tersebut di atas. Demikian halnya, dalam ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan juga bahwa perusahaan, pemerintah dan serikat pekerja harus mengupayakan ikhtiar atau pun Langkah-langkah solutif lain agar tidak terjadi PHK, atau sebelum keputusan PHK diambil. Akan tetapi, jika pertimbangan akan keberlangsungan jalannya perusahaan mengharuskan untuk dilakukannya PHK, maka dasar yang paling kuat bagi kebijakan PHK tersebut hanya bisa dilakukan dengan alasan *force majeure*.

Dalam konteks pandemi seperti saat ini syarat utama selain pertimbangan kerugian, inefisiensi perusahaan, PHK hanya bisa dilakukan setelah mempertimbangkan waktu di mana harus mencapai waktu dua tahun berjalan. Secara lebih jelas dapat dilihat dalam ketentuan Undang-Undang berikut ini: "Pengusaha dapat melakukan

pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, 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).”

Berdasarkan beberapa regulasi yang berkenaan dengan perlindungan pekerja di tengah pandemi sebagaimana secara spesifik disebutkan di atas, sesungguhnya kebijakan pemerintah dalam hal ini berpihak penuh pada nasib pekerja. Jika di telaah secara cermat, problem pekerja di tengah pandemi secara khusus berkenaan dengan dua hal saja, pertama, berkaitan dengan upah kerja, di mana situasi pandemi yang terjadi sekarang sangat berpengaruh besar terhadap pemasukan perusahaan. Hal ini tentu juga akan berdampak pada kuantitas upah pekerja itu sendiri. Dan yang kedua, berkaitan dengan kelangsungan kerja.

Sebagai kelanjutan problem dari poin pertama, tentu saja konsekuensinya adalah kebijakan PHK, jika secara ekonomis pengeluaran perusahaan tinggi, sementara pemasukan yang rendah. Dua problem utama ini, melalui beberapa regulasi sebagaimana disebutkan di atas, sepenuhnya telah diantisipasi untuk tidak menghadirkan persoalan baru bagi pekerja. Dari soal upah pekerja

sampai dengan persoalan PHK oleh perusahaan telah diatur secara spesifik dan secara substantif berorientasi pada asas perlindungan pekerja. Sehingga, dapat dipahami lebih jauh bahwa ketentuan regulasi-regulasi tersebut sangat efisien dalam melindungi pekerja di tengah pandemi.

Dampak dari pandemi Covid-19 adalah meningkatnya PHK. Data yang dirilis Tempo mencatat jumlah pekerja yang diberhentikan mencapai 3,05 juta. Namun, Bapenas memperkirakan tingkat pengangguran lebih tinggi. Hasil penelitian Badan Pusat Statistik (BPS), yang paling terdampak adalah kelompok berpenghasilan kecil. Pengusaha dan pekerja memang memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun berkaitan. Perselisihan antara pekerja/karyawan dan pengusaha tidak jarang terjadi karena saling terkait hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha. Perselisihan akan muncul, yaitu: ⁴⁰

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschi*l).
2. Perselisihan Kepentingan (*Belangen gesschi*l).
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan.

~~Kebijakan Pemerintah yang telah menetapkan pandemi corona~~
⁴⁰Wijayanti, A. (2014). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

sebagai bencana Nasional serta dikeluarkannya sejumlah produk hukum dapat memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan

pandemi corona sebagai suatu peristiwa yang menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*) karena secara eksplisit menyimpulkan bahwa pandemi corona dikategorikan sebagai bencana nonalam berskala nasional.

Beberapa produk hukum itu seperti Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No. 12/2020), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut PP No. 21/2020), Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut Keppres No. 11/2020), dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana (selanjutnya disebut UU No. 24/2007). Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 24/2007 menjelaskan bahwa bencana nonalam merupakan bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.⁴¹

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan

PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Pengusaha harus mengajukan permohonan izin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya izin adalah batal demi hukum. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.⁴²

Pekerja/buruh tetap harus bekerja, dan Pengusaha harus membayarkan upah selama belum ada keputusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, akan tetapi harus tetap membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Namun

⁴¹Soemadipradja, Rahmat, S.S. (2010). *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program Gramedia, hlm. 120.

⁴²Sudibyo, Wilda Oktavianingrum, and Ateng Sudibyo. "Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi COVID-19 Dihubungkan Dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Journal Presumption of Law* 4.2 (2022): 156-177. Grafika.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, maka hakim ketua sidang harus

segera memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Pada dasarnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara hukum diarahkan melalui penyelesaian non-litigasi. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat diselesaikan melalui 2 (dua) cara yakni non-litigasi dan litigasi sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi merupakan amanat khusus sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penyelesaian non-litigasi merujuk pada penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak diluar pengadilan secara musyawarah dengan mekanisme yang disepakati

kedua belah pihak. Mekanisme non-litigasi tersebut antara lain penyelesaian melalui musyawarah Bipartit (dua pihak) dan/atau Tripartit (tiga pihak).

Penyelesaian Tripartit menggunakan mekanisme Mediasi, Konsiliasi hingga Arbitrase sesuai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi harus memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam hubungan industrial. Kekuatan hukum mengikat pada mekanisme penyelesaian diluar pengadilan dalam perselisihan hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sehingga upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan selama waktu yang ditentukan tidak sekedar upaya tanpa solusi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak. Penjelasan penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dilakukan dengan cara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, yaitu:

1. Penyelesaian melalui Bipartit Perundingan bipartit yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit mengharuskan adanya komunikasi dua arah antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

dengan pengusaha untuk mencari jalan keluar (solusi) dari perselisihan antara kedua belah pihak. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perundingan bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴³

2. Penyelesaian melalui Mediasi Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagai salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial jika penyelesaian melalui bipartit ditolak salah satu pihak dan/atau penyelesaian melalui bipartit sudah dilaksanakan tetapi gagal mencapai kesepakatan bersama. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana diatur pada Pasal 4 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan dengan syarat tidak tercapainya kesepakatan bersama atau gagalnya penyelesaian

⁴³Djafar, Al Bram. *"Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi."* Materi Ajar Ilmu Hukum, an Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta (2011).Hlm 23

bukti-bukti perundingan bipartit. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang Kabupaten/Kota. Mediator sebagai mediator hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka (1) dalam Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁴⁴

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴⁴ Yetniwati, Lutfati, and Mesiarti. "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." hlm. 256

dilakukan oleh konsiliator pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

perusahaan oleh konsiliator. Konsiliator yaitu seorang atau lebih yang diberikan kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin terdaftar dikantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.⁴⁵

4. Penyelesaian melalui Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau mentaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Dari penjelasan

⁴⁵Djafar, Al Bram, Op.Cit,Hlm 24, maka penyelesaian perselisihan melalui arbitrase sebagai cara paling akhir dalam penyelesaian perselisihan non-litigasi. Dengan demikian, para pihak yang berselisih dan mengajukan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase menyadari bahwa putusan dari sistem arbitrase akan menjadi putusan final yang mengikat para pihak dan tidak

dimungkinkan untuk melakukan gugatan lain setelah adanya putusan, baik dalam bentuk banding dan/atau menolak putusan maupun gugatan untuk diselesaikan di pengadilan hubungan industrial. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain mekanisme penyelesaian perselisihan diluar pengadilan juga terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan dalam perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial atau secara litigasi merupakan upaya terakhir jika upaya pertama secara non-litigasi tidak dapat diselesaikan dan/atau diterima oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial.⁴⁶

Dengan demikian, ketentuan pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak.⁴⁷ Dalam pasal 151

⁴⁶Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Indonesian Journal of Law and Governance*, 2018, No. 2, hal. 201-202.
⁴⁷Fahrurrozi M, (2018), "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003", *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, 5(2), hlm 11.

mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial". Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja. Dan diharapkan dengan cara tersebut

keseimbangan antara pengusaha terhadap tenaga kerja bisa tercipta, demikian pula keseimbangan antara peraturan pemerintah yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan dapat berjalan dan terwujud.

B. Hak-hak Yang Dapat Dituntut Oleh Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Seperti pemahaman dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan peraturan lain yang menetapkan secara umum yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara terperinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintah, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, juga diatur pula mengenai kewajiban terhadap pemerintah dalam penegakan Hak Asasi Manusia.⁴⁸

Di dalam hubungan ketenagakerjaan sekarang sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang 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 (PHK).

Kemunculan pandemi Covid-19 membawa serta implikasi negatif terhadap dunia kerja, utamanya berkenaan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal yang paling nyata terjadi adalah keputusan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di beberapa daerah di Indonesia dengan alasan inefisiensi akibat pandemi Covid-19.⁴⁹ Problem utamanya disini adalah perusahaan tidak menempuh prosedur sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Implikasinya, pekerja menjadi korban PHK sepihak, tanpa dialog terbuka antara pengusaha, pekerja dan serikat pekerja untuk memastikan keputusan PHK, dan pemberian pesangon setelah PHK dipastikan untuk dilakukan.

Sebenarnya jika dilihat dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ada perlindungan yang diberikan

terhadap pekerja/buruh termasuk bagi pekerja dengan sistem kontrak

⁴⁸ Thamri S, (2017), " *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*", Pekanbaru: Penerbit Alaf Riau, hlm.89.

⁴⁹ Syarifuddin, "Perjanjian Kerja dan Masalah Pemutusan Hubungan Kerja, dan Syarat Terancam Dapat Dipailitkan", Journal of Law, Volume 3, hlm. 25

semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan yang diatur, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Dalam realita perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi tidak efesien, dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti Jamsostek, Pensiun, Asuransi kecelakaan, uang penghargaan pada saat terjadinya Pemutusan

Hubungan Kerja, upah yang lebih rendah, jaminan pengembangan karir dan tidak adanya jaminan kerja.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:⁵⁰

1. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

2. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

⁵⁰ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172

⁵¹ Ibid. hlm. 168

3. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih

diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.⁵¹

4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.⁵²

5. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.⁵³

6. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada

⁵² Ibid, hlm. 170.
⁵³ Ibid, hlm. 170.

diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

7. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu

yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

8. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik:⁵⁴ melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Menurut Soepomo dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan terhadap pekerja dapat dibagi dalam tiga jenis, yaitu: ⁵⁵

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.⁵⁶ Pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem

⁵⁴ Ibid, hlm. 171.

⁵⁵ Abdul Hakim, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm.61

dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja serta melindungi pekerja. Pengawasan dibidang ketenagakerjaan juga didasarkan pada pokok-pokok yang terkandung dalam conventioan No.81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) bagian Penjelasan.

Disamping itu juga sangat diperlukan adanya penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Penegakan hukum tidak hanya diartikan sebagai penerapan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum

⁵⁶ Abdul Hakim, *Op. Cit.*, hlm. 123

positif.⁵⁶ Apabila timbul masalah dibidang ketenagakerjaan maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan tenaga kerja (terdapat pada pasal 3 ayat 2)
2. Tenaga kerja yang bertimpah kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (terdapat pada pasal 8 ayat 1)
3. Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (terhadap pada pasal 12 ayat 1)
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (terdapat pada pasl 16 ayat 1)
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total atau tetap maupun beberapa alasan lainnya (terdapat pada pasal 14 dan

~~pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992)~~
⁵⁷Nyoman Soekra Utama, *Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008, hlm. 52.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar menjamin keberlangsungan hubungan kerja yang harmonis terhadap pekerja/buruh dengan pengusaha disertai dengan adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Maka dari pada itu pengusaha yang secara kedudukan yang

kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bedasarkan ketentuan pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap bentuk Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak terjadi kesepakatan, maka Pemutusan Hubungan Kerja baru saja terjadi setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan industrial, hal ini adalah bentuk hadirnya Negara dalam mengupayakan agar Pemutusan Hubungan Kerja tidak merugikan salah satu pihak.

Akibat hukum dari Pemutusan Hubungan Kerja bagi pengusaha maupun pekerja adalah dalam bentuk pemberian kompensasi. Pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha sebaliknya pengusaha memiliki kewajiban memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya. Kriteria uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdapat 2 jenis yaitu masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.

Namun demikian tidak selamanya Pemutusan Hubungan Kerja selalu diikuti dengan pemberian kompensasi kepada pekerja/buruh. Adakalanya pekerja/buruh tidak mendapatkan kompensasi apapun atas terputusnya hubungan kerja dengan pengusaha.⁵⁸

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari:

1. Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Uang Penghargaan masa kerja ialah dibayarkan ketika pekerja/buruh sudah bekerja di perusahaan paling sedikit selama tiga tahun.
3. Uang Pengganti Hak adalah upah diterimakan sebagai pengganti hak-hak karyawan yang belum diambil selama masa kerja.

Beberapa kasus tertentu, terkadang pekerja/buruh berhak mendapatkan keseluruhan kompensasi. Namun, ada juga pekerja/buruh yang hanya mendapatkan 1 atau 2 saja dari ketiga kompensasi yang dimaksud diatas, bahkan sama sekali tidak

⁵⁸ Edy S. Sidarbutar, (2008). *"Pedoman Penyelesaian PHK"*, Pranita Offset: Jakarta, hlm. 58.
mendapatkan kompensasi. Pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dilihat dari beberapa lama pekerja/buruh tersebut bekerja pada perusahaan, apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

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:

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:⁵⁹

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja putus.
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (terdapat pada pasal 93 ayat 1)
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (terdapat pada pasal 94)
5. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran

⁵⁹ Hadiyan, E. (2014). "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Tinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Manajemen dan Kewirausahaan*, hlm. 68-84.9.

melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sebab timbulnya hak (terdapat pada pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : "Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal

88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Nomor Per- 01/Men/1999 tentang upah minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Pwe- 01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:⁶⁰

1. Kebutuhan hidup minimum
2. Indeks harga konsumen
3. Kemampuan, kelangsungan perusahaan dan perkembangan,
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
5. Kondisi pasar kerja
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan diatas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Memang perlindungan terhadap upah

pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Dimana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Tanggung jawab Negara menjadi salah satu kunci penting di dalam kehidupan bernegara, salah satunya adalah dalam masalah ketenagakerjaan. Amanat pasal 27 ayat (2) menyebutkan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

⁶⁰Mengko, F. J. (2018). Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (Ump) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEX CRIMEN*, 7(6)

negara dalam hal ini pemerintah Republik Indonesia berkewajiban menjamin setiap warga negara untuk dapat bekerja sesuai dengan minat dan kemampuannya. ⁶¹

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyelesaian Perselisihan PHK secara sepihak pada masa pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilakukan dengan komunikasi dua arah. Setidaknya ada 5 tahapan prosedur yang harus dilalui oleh perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yaitu: Musyawarah, Mediasi dengan Dinas tenaga kerja (Disnaker) setempat, Mediasi hukum dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Perjanjian bersama, jika ternyata dalam proses musyawarah ditingkat bipartit telah mencapai suatu kesepakatan maka hal ini dapat ditulis dalam Perjanjian Bersama, dan yang terakhir Memberikan Uang Pesangon, Aturan dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Hak-hak yang dapat dituntut oleh perkerja terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Meskipun Hubungan kerja sudah berakhir, namun karyawan yang mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pengaturan perlindungan hukumnya baik hak

atau yang lainnya berhak untuk mendapatkan kompensasi sebagai hak terhadap pekerja, yaitu: Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, Uang Penggantian Hak. Perusahaan juga wajib memberikan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang ada. Kompensasi uang penggantian hak diberikan atas beberapa hal, yaitu: Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, Biaya pulang untuk pekerja dan keluarga ke tempat asal, Biaya penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan, Segala hal lain yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama atau pengaturan perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran untuk menjadi bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Hendaknya para pihak melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian yang telah disepakati bersama. Serta tidak melupakan kemudian memperhatikan peraturan perundang-undangan sebagai perlindungan hukum dan perjanjian yang dibuat bersama agar tidak terjadi kerugian atau ketidakadilan bagi salah satu pihak akibat kesewenang-wenangan salah satu pihak.
2. Sebaiknya para pihak yang merasa tidak terpenuhi akan hak dan kewajibannya tersebut melakukan permusyawaratan untuk

menyelesaikan perkaranya dengan damai agar masalahnya tersebut tidak sampai ke pengadilan. Dengan meyakinkan kedua belah pihak bahwa dengan proses mediasi segalanya akan lebih mudah dan murah, tanpa menempu jalur litigasi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Sufyan Jawas. (2021, 20 Juli). Diakses dari <https://www.islampos.com/ayat-ayat-al-quran-tentang-bekerja-240113/>, pada tanggal 22 November

Literatur

Adi, M. K. (2010). Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme

A. Sonny Keraf,. (1998) Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya, edisi baru, Kanisius, Yogyakarta

Abdul Hakim,(2003) *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003"*, PT. Citra Aditya Bakti,, Bandung

Djumaldi, FX, (2005), *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta

Djafar, Al Bram. (2011) *"Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi."* Materi Ajar Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta

Edy S. Sidarbutar, (2008), *"Pedoman Penyelesaian PHK"*, Pranita Offest: Jakarta,

Fahrurrozi M,(2018), *"Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 "*, JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau,

- Harahap, M. Y. (1982). *Segi-segi hukum perjanjian*. PT Alumni, Bandung
- Husni, L. (2000). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. *PT Rajagrafindo Persada, Jakarta*.
- Hadiyan, E. (2014). "*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Tinjau dari Prinsip Fiqh Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*". *Manajemen dan Kewirausahaan*
- Is, Muhamad Sadi. (2005). *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*. Prenada Media, Jakarta.
- Jehani, L. (2006). *Hak-hak Pekerja bila di-Phk*. VisiMedia. Bandung
- Linov HR, (2020) *Blog Perusahaan melakukan PHK Sepihak*, Jakarta
- Marbun, R. (2010). *Jangan Mau di-PHK begitu saja*. VisiMedia. Jakarta
- Mashudi, M. (2019). *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. CV.Jakad Publishing. Surabaya.
- Mengko, F. J. (2018). Tinjauan Tentang Upah Minimum Propinsi (Ump) Kepada Pegawai Perusahaan Swasta Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEX CRIMEN*
- Nyoman Serikat Putra Jaya,(2008) "*Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*", Citra Aditya Bakti, Bandung

Putra, A. A. N. W. M. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*. Kertha Semaya. Jakarta.

Peter Mahmud Marzuki. (2005). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media. Jakarta.

Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University. Surabaya

Riduan Syahrani, H. (2010). *Seluk Beluk & Asas-asas Hukum Perdata*. CV.Jakad Publishing. Bandung

Subekti, S. H. (2021). *Pokok-pokok hukum perdata*. PT. Intermasa. Jakarta

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

Subagyo, F. C. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Jawa Tengah.

Salim H. S. (2003) *Hukum Kontak*. SinarGrafik. Jakarta.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020

Sembiring, J. J. (2011). *Cara menyelesaikan sengketa di luar Pengadilan*. Visimedia. Bandung

Sunyoto, D. (2014). *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008

Soekanto, Soerjono. (2007). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Raja Grafindo Pesada. Jakarta

Soemadipradja, Rahmat, S.S, (2010), *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Nasional Legal Reform Program-Gramedia, Jakarta

Sudibyo, W. O., & Sudibyo, A. (2022). "*Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Dihubungkan Dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". *Journal Presumption of Law*

Syafrida dkk, 2020, "*Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19, Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan*", *Journal of Law*

Thamri S, (2017), "*Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*", Pekanbaru: Penerbit Alaf Riau,

Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta

Yunarko, B. (2011). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*. VisiMedia Jakarta.

Yetniwati, Y., Hartati, H., & Meriyani, M. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Dinamika Hukum*,

Website

Bernadetha Aurelia Oktavira. (2020, 24 Maret). Diakses dari ,
<https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/faq-ketenagakerjaan-dan-covid-19/faq-bekerja-di-tengah-pandemi-covid-19> pada tanggal 10 November 2022

Juanda Pangaribuan. (2020, 16 April). Pengaruh Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Hubungan Kerja. Hukum Online.com. Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/pengaruh-covid-19-sebagai-force-majeure-terhadap-hubungan-kerja-lt5e97ca9b56661> pada tanggal 10 November

Sonic Speedy. (2020, 28 Januari). Blog Pengetian Pandemi Covid 19 Wikipedia Diakses dari

https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_Covid-19 pada tanggal 10

November 2022

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan
Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun
2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan
Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Peraturan Mahkamah Agung Nomor
1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan