



## Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak Covid-19

Antonius Bogar<sup>1</sup>, Ukas<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Antonius Bogar; Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam; Jl. R. Soeprapato; Batam; 29422; Indonesia.

<sup>2</sup> Ukas; Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam; Jl. R. Soeprapato; Batam; 29422; Indonesia.

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 2021-10-09

Received in revised form  
2021-11-12

Accepted 2021-12-01

#### Kata kunci:

Covid-19; Perjanjian Kerja;  
Pemutusan hubungan kerja.

#### Keywords:

Covid-19; Employment Agree-  
ment; Work Termination.

DOI: <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i3.7097>.

#### How to cite item:

Bogar, A., Ukas (2021). Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak Covid-19. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(3), 245-253.  
doi:10.26905/idjch.v12i3.7097.

### Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara rinci tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK. Dalam hal ketenagakerjaan, yang menjadi isu kritis saat ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja/buruh karena perusahaan dilanda Pandemi Covid-19. Penelitian ini termasuk penelitian hukum normatif dengan pendekatan undang-undang dan dalam analisis bahan hukumnya menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, pokok permasalahan yang penulis teliti adalah dasar hukum pemberhentian berdasarkan Pandemi Covid-19 dan konsekuensi hukum bagi pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja (PKWT). Berdasarkan masalah dan metode penelitian, hasil penelitian ini menemukan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap pekerja sejak pandemi Covid-19 merupakan sebuah pelanggaran, oleh karenanya merupakan perbuatan melawan hukum dan melawan hukum. Sebagai konsekuensinya adalah perusahaan wajib membayar hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Abstract

The Indonesian Manpower Law act Number 13 of 2003 concerning Manpower regulates in detail the termination of employment (PHK) as well as legal protection for workers who are laid off. In terms of employment, which is a critical issue at this time is the Termination of Employment (PHK) of workers/laborers because companies are hit by the Covid-19 Pandemic. This research includes normative legal research with a statutory approach and in the analysis of legal materials using qualitative descriptive techniques. In this study, the main problem that the author examined is the legal basis for

Corresponding Author:

\* Antonius Bogar.

E-mail address [antoniusbogar24@gmail.com](mailto:antoniusbogar24@gmail.com)

*dismissal based on the Covid-19 Pandemic and the legal consequences for workers who work under a work agreement (PKWT). Based on the research problems and methods, the results of this study found that the termination of employment (PHK) committed against workers since the Covid-19 pandemic was a violation, therefore it is an act against the law and against the law. As a consequence, the company is obliged to pay the rights of workers/labor in accordance with the provisions and regulations of the prevailing laws.*

---

## 1. Pendahuluan

Sejak akhir tahun 2019, dunia dilanda atau dihadapkan pada sebuah permasalahan yang sangat krusial dan mewabah, yakni kehadiran Covid-19 atau yang dikenal dengan sebutan Virus Corona, yang telah menyebarkan keseluruh dunia termasuk Indonesia. Semua Negara kesulitan dan dilanda dilema dalam menanggulangi Covid-19/ virus corona sehingga membuat pemerintah bahkan masyarakat dipenuhi dengan keresahan hingga mengalami kerugian yang menimbulkan dampak/ akibat terhadap sisi keselamatan dan Kesehatan manusia maupun siklus perekonomian. Hal ini membuat pemerintah akhirnya terpaksa mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19/ virus corona. Efek atau dampak dari kebijakan tersebut, membuat hampir seluruh perusahaan terpaksa menempuh upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Banyak Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya di masa penyebaran Covid-19 ini pada umumnya menggunakan alasan *force majeure*/ keadaan memaksa (keadaan darurat), padahal jika dikaji secara langsung perusahaan - perusahaan tersebut masih melaksanakan kegiatan produksi sebagaimana mestinya.

Hal penting yang menjadi alasan utama pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan kepada para pekerja yaitu, apabila suatu perusahaan terbukti mengalami penurunan atau kerugian selama 2 (dua) tahun. Sedangkan pandemi Covid-

19 saat ini belum mencapai 2 (dua) tahun. Kejelasan force majeure yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu di perhatikan. Karena alasan force majeure yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Para pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan disarankan agar dengan berbagai upaya harus mengusahakan supaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pengaturan terhadap jam/waktu kerja, penghematan, pembenahan dalam metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh merupakan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Jadi pemutusan hubungan kerja setidaknya merupakan tindakan terakhir. Bila semua upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan (Hardijan, 2011 ). Banyak perusahaan dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja ditengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis seperti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran.

Namun, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keputusan yang tak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Selain dari pada itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang dapat ditempuh.

Begitu juga dengan Potongan Gaji, merupakan suatu keputusan yang dianggap melanggar hak dari pekerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disisi lain, perusahaan juga perlu menjaga agar usahanya tetap dapat hidup di tengah kondisi pandemic Covid-19 ini. Mereka dituntut harus memenuhi tanggung jawab terhadap orang banyak, di samping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan stakeholder.

Di tengah situasi kondisi ekonomi yang semakin lesu yang diakibatkan oleh Covid-19 sehingga berdampak pada banyaknya para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaannya karena mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sudah semestinya dan seharusnya mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas dari Pemerintah. Namun, ternyata persoalan hukum ini malah sama sekali tidak mendapatkan tanggapan ataupun respon serius. Banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan tidak mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana yang telah diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, ketidakpastian di masa pandemi Covid-19 ini menjadi fokus kajian penulis untuk membahas dan menganalisa secara aspek hukum ketenagakerjaan, secara lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun pihak perusahaan untuk para pekerja. Perlu adanya perlindungan Hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk kedalam force majeure bencana alam atau tidak, kemudian keterkaitannya dengan aspek hukum Pemutusan Hubungan Kerja menurut UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu Penulis dalam penelitian ini akan mengkaji permasalahan penelitian apakah Pandemi covid-19 dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK serta apa konsekuensi hukumnya terhadap pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## **2. Metode**

Penelitian ini termasuk jenis Penelitian Normatif yang dikaji dengan menggunakan metode pendekatan undang-undang (*statute approach*). Jenis bahan hukum yang digunakan, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan bahan hukum tersier. Sebagai metode analisisnya, penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

## **3. Pembahasan**

### **3.1 Pandemi Covid-19 sebagai alasan untuk mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu oleh pemberi kerja atau perusahaan**

Ketika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja, undang-undang mengklasifikasi sebagai suatu perbuatan hukum yang kita kenal dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu perbuatan hukum yang mengakhiri hubungan kerja diantara pihak pekerja/ buruh dengan pihak perusahaan/ pengusaha/ pemberi kerja karena suatu hal tertentu sebagaimana dijelaskan di atas, baik itu karena pengunduran diri maupun pemberhentian oleh perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/ pengusaha/pemberi kerja.

Menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara itu Pasal 1 ayat (5) mendefinisikan bahwa pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, menjalankan perusahaan bukan miliknya orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah hukum Indonesia.

Adapun tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Pekerja atau Buruh menurut Pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Antara pekerja dengan pemberi kerja terikat sebuah perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Legality 2020: 9). Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja disebut dengan istilah *Arbeidsovereenkoms*. Sementara Pasal 1601 a KUHPerduta menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah.

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sering terjadi karena adanya Perselisihan antara para pihak. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Salah satu perselisihan yang paling sering terjadi selama ini adalah masalah upah, yang sering kali menempatkan pekerja/pengusaha pada posisi yang sangat dirugikan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan terhadap Pekerjaanya dengan alasan Covid -19 adalah suatu perbuatan hukum yang perlu dikaji secara mendalam dan komprehensif sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang

membias. Yang mesti diperhatikan dengan seksama adalah Pemutusan Hubungan Kerja akan berkaitan dengan berakhirnya Perjanjian Kerja. Menurut Pasal 1 ayat 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Legality, 2020). Pasal 1601a KUHPerduta menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah. Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus - menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/pengusaha yang bersangkutan (Handayani, dkk. 2018). Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/ majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/ petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan.

Lalu menjadi pertanyaan, dapatkah PHK dilakukan sebelum berakhirnya suatu perjanjian kerja? Berdasarkan hasil penelitian yang penulis

## Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak Covid-19

Antonius Bogar, Ukas

temukan bahwa PHK sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (25) bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha, sehingga sah-sah saja tetapi dengan catatan, pihak yang mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimaksud wajib membayarkan hak-hak pihak lain yang di-PHK sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun hal ini secara tidak langsung menggambarkan tingkat efektifitas suatu peraturan, terkhusus dalam hal ini UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja mengikat para pihak dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh, yang mana hubungan dimaksud didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan tersebut mencakupi unsur pekerjaan, upah dan perintah. Para pengusaha lebih mengutamakan kontrak kerja dalam suatu Hubungan kerja sebab tidak ada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan pesangon. Namun jika hubungan kerja berdasarkan kontrak tersebut diberhentikan atau diakhiri ditengah jalan, maka ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja tetap diberlakukan atau diterapkan.

Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi masa kerja tersebut. Suatu Kerja kontrak wajib dilandasi adanya syarat akan waktu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau pekerjaan tersebut tidak memakan waktu yang lama. Namun kebanyakan syarat tersebut disalahartikan oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa derajat efektifitas suatu hukum ditentukan antara lain oleh taraf kepatuhan warga masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegak hukumnya. Dengan demikian muncul persepsi bahwa taraf

kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup. Menge-rucut kepada fokus penelitian ini, yang menjadi pertanyaan mendasar adalah apakah Pihak Perusahaan dapat menjadikan Pandemi covid-19 sebagai alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya, karena covid -19 merupakan sebuah bentuk keadaan memaksa atau *force majeure*.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tidak memberikan penjelasan atau melakukan perincian secara detail hal-hal apa saja yang dapat dikategorikan sebagai suatu keadaan memaksa atau *force majeure* menurut hukum (Is, dkk., 2020). Adapun yang tersirat dalam pasal-pasal terkait adalah perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Apa yang terjadi saat ini, kita dapat memaklumi bahwa hal ini merupakan peristiwa atau bencana yang melanda seluruh sektor kehidupan, termasuk industri dan ketenagakerjaan. Hasil penelitian yang penulis kaji, tidak ada satupun Pustaka atau sumber yang menyatakan bahwa pandemic covid -19 adalah *force majeure* menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga PHK terhadap pekerja dengan alasan pandemic covid-19 adalah bertentangan dengan amanat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan terkait lainnya.

Keppres Nomor 12 Tahun 2020 secara tersirat memberikan penegasan bahwa penyebaran Virus Corona atau covid -19 bukan merupakan suatu keadaan memaksa atau *force majeure* bagi hukum ketenagakerjaan. Kendati penyebaran Virus Corona atau covid -19 ditetapkan sebagai Bencana Nasional, tetap saja Pengusaha tidak memiliki alasan hukum yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja dengan dalih



terkena dampak penyebaran Virus Corona atau covid -19. Hal ini sebagaimana penjelasan Menteri Koordinator Politik Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Menkopolhukam), Profesor Mahfud MD dalam keterangannya pada artikel yang dimuat di Hukum online, yang menjelaskan bahwa dalam teori hukum, terdapat 2 (dua) jenis *force majeure* yaitu absolut dan relatif. *Force majeure* absolut adalah kejadian yang secara mutlak meniadakan kemampuan pihak untuk memenuhi prestasinya. Sedangkan *force majeure* relatif adalah perubahan keadaan tetapi masih ada alternatif-alternatif yang dapat disubstitusikan, dikompensasi, ditunda dan sebagainya. Sehingga kehadiran Keppres Nomor 12 Tahun 2020 mempertegas bahwa covid -19 tidak dapat dijadikan alasan langsung untuk membatalkan kontrak atau mengakhiri suatu hubungan kerja (PHK).

### 3.2 Konsekuensi hukum pemutusan hubungan kerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini mendorong perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan di mana terdapat pihak yang kuat dan yang lemah. Hukum ketenagakerjaan yang ada sekarang ini bukanlah hukum ketenagakerjaan yang tiba-tiba muncul begitu saja. Hukum ketenagakerjaan yang sekarang adalah hukum yang merefleksikan hukum di masa lalu untuk dipadukan ke dalam hukum internasional dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat kita sebut sebagai hukum ketenagakerjaan globalisasi. Hukum ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari bisnis (berbisnis) karena bisnis sarat dengan tujuan dan pemaknaan akan hidup manusia.

Penulis dapat mengklasifikasi konsekuensi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini menjadi 2 (dua) kategori yakni Konsekuensi Utama dan Konsekuensi lanjutan. Konsekuensi Utama, artinya

konsekuensi yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja, dalam ini kewajiban hukum terhadap hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Sedangkan yang penulis maksudkan dengan Konsekuensi Lanjutan adalah konsekuensi yang harus dihadapi oleh perusahaan ketika pihak pekerja menempuh segala upaya hukum baik litigasi maupun non litigasi untuk menuntut pemenuhan terhadap hak-haknya sebagaimana yang penulis maksudkan pada konsekuensi utama. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja adalah konsekuensi hukum yang tidak dapat dihindari atau dipingkiri karena merupakan perintah undang-undang yang harus dilaksanakan, terutama oleh pihak perusahaan atau pemberi kerja. Apabila perusahaan dan pekerja bersama-sama kooperatif untuk menyelesaikan persoalan tanpa harus melanjutkan sampai ke upaya hukum lebih lanjut, maka konsekuensi utama tercapai.

Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 juga mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja *outsourcing* yaitu:

1. Dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
2. Menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerjapada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* (Hardijan, 2011).

Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja *outsourcing* terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT. Penyebab terbesar dari lemahnya keseimbangan hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* adalah karena:

1. Kurangnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan banyaknya pengangguran sehingga pekerja

bersedia bekerja tanpa mengetahu dengan jelas apa hak dan kewajibannya; 2. Pekerjaan yang diharapkan umumnya tersedia di lembaga-lembaga atau perusahaan-perusahaan yang dalam penerimaan pekerja dilakukan penjabatan dan seleksi ketat dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan; 3. Sulitnya mendapatkan pekerjaan diduga berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman mereka yang baru menyelesaikan pendidikan sangat terbatas, sedangkan lembaga perusahaan menuntut keterampilan tertentu; 4. Pekerja kurang mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga mereka tidak mengerti bagaimana hak-haknya, apa-apa saja yang termuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni terkait masalah masa waktu perjanjian yang dibolehkan dan sifat kerja yang dapat dibuat perjanjian kerja waktu tertentu. 5. Faktor Pendidikan yang rendah dan kurangnya skill yang dimiliki pekerja.

Dalam produksi manufaktur selalu menggunakan alat teknologi, pekerja tidak bekerja dengan mengandalkan pendidikan dan skill yang dimiliki atau dapat dikatakan kualitas dari pekerja sangat rendah sehingga bersedia digaji dengan lebih murah tanpa memperhatikan hak-haknya sebagai pekerja (Handayani, 2017). Perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 27/PUU-IX/2011 adalah adanya persyaratan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan tidak berbentuk PKWT namun berbentuk PKWTT, dan adanya penerapan prinsip pengalihan tindakan untuk perlindungan bagi pekerja yang pekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing*, namun setelah dikelurkannya Undang-Undang Cipta kerja maka perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing* yang terdapat di dalam Pasal 81 angka 20 diantaranya adalah perlindungan terhadap upah dan kesejahteraan dan perlindungan hukum terhadap adanya kewajiban bagi perusahaan diwajibkan untuk mempersyaratkan dalam perjanjian kerja adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja apabila

terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya masih ada, serta adanya kewajiban bagi perusahaan harus memenuhi persyaratan perizinan berusaha yang terintegrasi dalam sebuah sistem *Online Single Submission* (OSS) agar Pemerintah dapat ikut berperan aktif dalam hal peng awasan.

Perlindungan hukum oleh Negara UU Cipta Kerja terhadap pekerja/buruh tetap dipandang masih belum dapat memberikan kepastian hukum karena sampai saat ini Pemerintah masih belum mengeluarkan peraturan pelaksana sesuai yang sudah diamankan pada Pasal 81 angka 20 ayat (6) UU Cipta Kerja. Dalam dunia ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha harusnya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, selaras, dan seimbang. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah yang sesuai atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Akan tetapi, dalam perkembangannya permasalahan ketenagakerjaan salah satunya berkaitan dengan sistem *outsourcing* atau sering disebut juga dengan kerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dimana sistem kerja fleksibel jaminan sosial dan upah layak tidak selalu diperhatikan.

Dalam situasi yang terjadi selama ini, terdapat pihak perusahaan tidak bersikap kooperatif, sehingga terpaksa ditempuh upaya hukum baik litigasi maupun non litigasi, yang konsekuensinya adalah menyita begitu banyak waktu, tenaga, pikiran dan materi dari masing-masing pihak. Sehingga, apapun yang terjadi konsekuensi hukum terhadap pemutusan hubungan kerja tetap menjadi suatu hal yang bersifat imperatif dan tak dapat ditawar-tawar. Terdapat beberapa konsekuensi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara lain: a) bipartit, Pengaturan terhadap penyelesaian perselisihan melalui Bipartite dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan dilindungi Badan Usaha Milik Negara. Sedangkan pihak yang berperkara adalah pekerja

atau buruh secara perorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha (Suyoko, Ghufron, 2021).

Pihak yang berpekerja dapat juga terjadi antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (birpartit). b) tripartite, setelah proses bipartite tidak menemukan solusi atau kesepakatan antara para pihak (Pengusana dan Pekerja), maka langkah selanjutnya adalah upaya hukum Tripartit. Tripartit merupakan proses perundingan kedua belah pihak (pengusana dan pekerja) yang melibatkan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator atau pihak ketiga. Dalam ketentuan yang diatur oleh Undang - Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses mediasi pada tripartite mencakup mediasi dan konsiliasi. Pihak ketiga dalam mediasi dan konsiliasi disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker).

Apabila upaya hukum pada tahapan tripartit juga tidak menghasilkan suatu perdamaian atau kesepakatan antara para pihak maka tahap selanjutnya adalah membawa perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal yang menjadi tujuan utama adalah penyelesaian melalui perdamaian oleh kedua belah pihak. Hal itulah yang membuat adanya persyaratan bagi para pihak untuk mencoba menyelesaikan melalui upaya hukum bipartit dan tripartite terlebih dahulu sebelum menempuh jalur litigasi/peradilan hubungan industrial. c) pengadilan hubungan industrial, pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan tujuan untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan untuk tingkat pertama dan terakhir, perselisihan hak dan perselisihan atau permasalahan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk tingkat per-

tama (Bambang, 2013). Pengadilan hubungan Industrial bersifat khusus, artinya memiliki komposisi hakim dan mekanisme atau hukum acara yang berlaku secara khusus, berbeda dari pengadilan umum lainnya. Meskipun bersifat khusus dan berada di dalam lingkungan pengadilan negeri namun pengadilan hubungan industrial memiliki daerah hukum yang meliputi provinsi yang bersangkutan (Is dan Sobandi, 2020).

#### 4. Simpulan

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pandemic covid -19 bukan merupakan suatu hal yang dibenarkan atau diatur oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun oleh peraturan perundang-undangan yang lain, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian batal demi hukum, dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut, atau mencari solusi/jalan penyelesaian yang lain sesuai dengan kesepakatan bersama para pihak. Adapun konsekuensi hukum ketika perusahaan melakukan upaya PHK terhadap pekerja/buruh adalah: a) Memenuhi kewajiban hukumnya dengan cara membayarkan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku; b) Membayarkan hak pekerja/buruh sebesar sisa masa kerja sesuai dengan upah yang diterima bagi pekerja/buruh yang masih terikat dengan hubungan/kontrak kerja (PKWT).

#### Daftar pustaka

- Bambang, R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darwis, Anatani. 2015. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum samudera keadilan*. 10(2): 292–306.
- Handayani, Pristika. 2017. Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan



## Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak Covid-19

*Antonius Bogar, Ukas*

- Kerja di Kota Batam. *Jurnal Lex Librum*. 4(1): 589–96.
- Handayani, Sri, dan Riswan Munthe. 2018. Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Penguasa. *Mercatoria*. 11(2): 127–40.
- Hardijan, Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Is, Muhamad Sadi, dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Legality, Tim. 2020. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya Berdasar UU No 13 Tahun 2003*. Indonesia.
- Suyoko, S., & Ghufro AZ, M. 2021. Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109. doi:<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>.