

## TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG- UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020

<sup>1</sup>Sugeng Samiyono, <sup>2</sup>Pilipismen Warae

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang  
E-mail: dosen01271@unpam.ac.id

### ABSTRACT

*During the COVID-19 pandemic, there were many workers whose employment relations were terminated due to reasons the company was making efficiency by not receiving rights according to the provisions of Law 13/2003 and Law 11/2020. The purpose of the research is to find out the form of legal protection for workers from layoffs because companies are making efficiency amid the COVID-19 pandemic after the enactment of Law 11/2020 along with legal remedies if workers' rights are not granted. This research is normative juridical, with a statutory approach. The first research result is a form of legal protection for workers against layoffs by companies for reasons of efficiency in the midst of the COVID-19 pandemic, namely employers are required to provide severance pay, gratuity pay and compensation pay based on the reason the company has suffered losses or to prevent losses. There are criminal sanctions for employers who do not provide workers' rights in accordance with the provisions above, namely imprisonment and/or fines according to the provisions of Article 185 Law 11/2020. The results of the second study are legal remedies if workers' rights are not given their rights according to the provisions above, then non-litigation and litigation efforts can be carried out. The basis for regulations regarding employment is contained in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it regulates protection for workers/labourers in general, including protection for persons with disabilities, protection for women, protection for working time, as well as protection in terms of wages and in terms of welfare. Therefore, if there are actions that deviate from the provisions, such as layoffs and salary deductions unilaterally, then this is a violation of workers' rights.*

**Keywords :** COVID-19, Layoffs, Job Creation Law

### ABSTRAK

Selama pandemi COVID-19, banyak pekerja yang hubungan kerjanya diakhiri karena alasan efisiensi perusahaan tanpa menerima hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 13/2003 dan Undang-Undang 11/2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dari pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi di tengah pandemi COVID-19 setelah diundangkannya Undang-Undang 11/2020 beserta upaya hukum jika hak-hak pekerja tidak diberikan. Penelitian ini bersifat yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian pertama adalah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena alasan efisiensi di tengah pandemi COVID-19, yaitu pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang kompensasi berdasarkan alasan perusahaan mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian. Terdapat sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan di atas, yaitu pidana penjara dan/atau denda sesuai dengan ketentuan Pasal 185 Undang-Undang 11/2020. Hasil dari studi kedua adalah upaya hukum jika hak-hak pekerja tidak diberikan sesuai dengan ketentuan di atas, maka dapat dilakukan upaya di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Dasar hukum mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan bagi penyandang disabilitas, perlindungan bagi perempuan, perlindungan terkait waktu kerja, serta perlindungan dalam hal upah dan kesejahteraan. Oleh karena itu, jika terdapat tindakan yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut, seperti pemutusan hubungan kerja dan pemotongan gaji secara sepihak, maka hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** COVID-19, PHK, Undang-Undang Cipta Kerja

## **PENDAHULUAN**

Manusia adalah makhluk sosial yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya untuk saat ini dengan mendapatkan pekerjaan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab kepada kehidupannya maupun keluarganya dengan harus memenuhi kebutuhan seperti makan, minum, kesehatan, rumah, kendaraan, dan kebutuhan lainnya sebagai tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”.

Unsur-unsur pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta pengupahan yang layak didapatkan oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan yang dimana telah diatur kedalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan bahwasannya “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Pentingnya pengupahan bagi tenaga kerja diikuti dengan persoalannya yang begitu lengkap. Hal ini yang membuat para buruh/pekerja merasa tidak adil karena kedudukan para pengusaha lebih tinggi dibandingkan buruh itu sendiri. Oleh karena itu sering kali menyebabkan kondisi-kondisi tertentu yang dialami oleh beberapa perusahaan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan kondisi tertentu.

PHK merupakan suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Kondisi inilah banyak dialami oleh beberapa buruh atau pekerja di banyak perusahaan swasta akibat dampak dari bencana non-alam seperti pandemi *COVID-19* di seluruh dunia termasuk Indonesia yang mengakibatkannya banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya surat pemberitahuan kepada tenaga kerja dan dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini memudahkan pihak-pihak perusahaan swasta melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga dapat merugikan para tenaga kerja.

Sejak akhir tahun 2019, kasus pertama kali *COVID-19* ini terjadi di wilayah wuhan, Tiongkok yang menyebabkan satu negara tersebut melakukan *lockdown* untuk menekan penyebaran virus di wilayah tersebut. Namun, dalam penyebaran tersebut terlalu cepat ke penjuru seluruh dunia sehingga menyebabkan beberapa negara di dunia terpaksa

melakukan lockdown secara nasional. Pemerintah Indonesia khususnya di provinsi DKI Jakarta ini sendiri menggunakan sistem pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang diatur dalam beberapa level yaitu dengan melakukan pembatasan aktivitas masyarakat sehari-hari dengan tujuan untuk menekan angka kenaikan penyebaran virus *COVID-19* yang telah terjadi di semua daerah di Indonesia khususnya DKI Jakarta.

Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) ini menimbulkan beberapa dampak negatif bagi perekonomian negara termasuk perekonomian daerah provinsi DKI Jakarta seperti tutupnya toko-toko, pusat perbelanjaan yang tidak aktif seperti biasanya, produksi daya beli dan jual sangat menurun yang mengakibatkan banyak terjadinya perusahaan gulung tikar. Hal ini menyebabkan para buruh atau tenaga kerja tersebut sering kali mendapatkan upah yang tidak sesuai dari perusahaan dengan alasan perusahaan sedang dalam masa krisis akibat dari dampak pandemi *COVID-19*. Banyak juga para pegawai atau buruh yang di rumahkan tanpa status yang jelas dari perusahaan tempat mereka bekerja kapan dan apakah akan digaji selama dirumahkan akibat dari dampak pandemi *COVID-19*.

Kondisi dari pandemi ini mengakibatkan para pegawai yang telah dirumahkan untuk sementara waktu dalam beberapa minggu bahkan beberapa bulan lamanya, menyebabkan pihak perusahaan dengan terpaksa melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak akibat tidak adanya pemasukan selama masa pandemi *COVID-19*. Sebagian pekerja ada yang mendapatkan pesangon akibat dari PHK tersebut, namun adapun perusahaan yang tidak memberikan pesangon sama sekali karena buruh tersebut merupakan pekerja lepas.

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.

Berdasarkan dari hasil penelitian dari Zukh Rufia Endyusti yang dilakukan di PT. Asia Putra Perkasa (APP) – Kingtown Tian Ma (KTM) terkait tentang perlindungan hukum tenaga kerja akibat pandemi *COVID-19* dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif empiris menyatakan bahwasannya perlindungan hukum terhadap pekerja ini masih belum terpenuhi secara penuh, sebab dalam prosedur pemutusan hubungan kerja ini tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana dalam proses pemutusan hubungan kerja ini pihak swasta tidak mampu menyelesaikan permasalahan melalui bipartit atau perundingan antara pengusaha dengan pihak pekerja dan tidak adanya jaminan kehilangan pekerjaan yang telah dijadikan program terbaru oleh pemerintah dalam proses pemutusan hubungan kerja sehingga dalam proses akhirnya terdapat prosedur yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian lain juga diteliti oleh Axcel Deyong Aponno dan Aisyah Puspitasari Arifiani yang melakukan penelitian studi kasus di PT. Indosat Tbk terkait tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan UU Cipta Kerja dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif menyatakan bahwa PHK yang dilakukan kepada PT. Indosat Tbk sudah sesuai dengan kewajibannya yaitu dengan membayar

kompensasi biaya PHK melebihi besaran nominal yang seharusnya, namun dalam prakteknya prosedur PHK yang dilakukan oleh PT. Indosat Tbk ini tidak sesuai dengan hukum positif di Indonesia yang dimana telah diatur kedalam pasal 151 ayat (1) sampai dengan (4) UU Cipta Kerja yang dimana dalam proses PHK harus melalui proses bipartit yaitu perundingan antara pekerja dan perusahaan sehingga dalam kasus ini pihak PT. Indosat Tbk terbukti jelas melakukan pelanggaran prosedur pemutusan hubungan kerja yang telah diatur kedalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Contoh kasus dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum. Penyebab adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dilatar belakangi dengan adanya tindakan pemberi kerja untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan pemutusan hubungan kerja juga terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak para tenaga kerja.

Dasar dari pengaturan tentang ketenagakerjaan tertuang dalam Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didalamnya diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Maka dari itu, bila adanya tindak-tindak yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan seperti PHK dan pemotongan gaji secara sepihak, maka hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja.

Salah satu bentuk adanya perlindungan tenaga kerja adalah dengan dibuatnya program jaminan sosial akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang menjadi landasan perlindungan agar para tenaga kerja tersebut mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diterima oleh tenaga kerja dengan tujuan sebagai bentuk keahlian dari tenaga kerja yang telah di PHK agar nantinya para tenaga kerja tersebut lebih mudah dalam mencari pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang diterapkan oleh perusahaan yang baru.

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, kematian, dan lain-lain. Perlindungan ini diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga dan lain sebagainya.

Dalam pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengamanatkan pemberi kerja untuk secara bertahap wajib

mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Dalam hal ini jaminan sosial yang wajib diikuti oleh peserta tenaga kerja meliputi jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan sosial terbaru di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu jaminan kehilangan pekerjaan.

Adanya tujuan dari jaminan kehilangan pekerjaan ini sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja dari berbagai resiko pasar tenaga kerja, seperti resiko tidak mempunyai keterampilan, kurangnya keahlian dalam bekerja yang akan dilamar, serta tenaga kerja dapat bersaing secara sehat dan memiliki kemampuan yang cukup di dunia serta informasi pasar kerja yang diberikan oleh kementerian ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja di masa pandemi *COVID-19* serta jaminan sosial tenaga kerja khususnya bagi provinsi DKI Jakarta ini menjadi fokus objek kajian penulis untuk membahas serta menganalisa dalam aspek hukum ketenagakerjaan, secara lebih komprehensif terkait kebijakan- kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun dari perusahaan. Dalam hal ini perlu adanya perlindungan hukum tenaga kerja yang lebih kuat lagi yang harus dibuat dalam masa pandemi *COVID-19* ini agar para tenaga kerja dapat mendapatkan hak-haknya sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta jaminan kehilangan pekerjaan yang wajib didapatkan oleh tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan hukum.

Berdasarkan latar belakang penulisan diatas, maka dirumuskan beberapa permasalahan yaitu (1) Bagaimana perlindungan hukum yang didapatkan para tenaga kerja akibat di PHK terkait pandemi *COVID-19* serta berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja; (2) Implementasi program jaminan kehilangan pekerjaan terhadap tenaga kerja dan pemberi kerja.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian dari skripsi ini menjelaskan bahwa seluruh rangkaian kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka menjawab pokok permasalahan atau untuk membuktikan asumsi yang dikemukakan sesuai dengan teori serta metode yang digunakan oleh para ahli.

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang mengkaji peraturan perundangan-undangan (*law in books*) atau kaidah/norma dan asas-asas yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin dalam ilmu hukum. Penggunaan jenis penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian ini berdasarkan atas asas-asas hukum yang ada, dan undang-undang yang mengatur, serta teori-teori pendukung lainnya.

Penelitian ini juga mengacu kepada pendekatan kualitatif yang mendeskripsikan antara perundang-undangan yang relevan, pendapat para ahli serta hasil penelitian yang saling berkaitan dan beberapa contoh kasus penelitian sebelumnya mengenai perlindungan hukum tenaga kerja ini.

Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subyek penelitian, misalnya

perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Menurut Kirl dan Miller, penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia, baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Pendekatan kualitatif tidak menggunakan perhitungan numerikal, pendekatan ini bertujuan memperoleh pemahaman untuk mengembangkan teori dan menggambarkan secara komprehensif. Penelitian jenis ini bersifat monografis atau tinjauan kepustakaan.

Pendekatan ini penulis pilih karena pada dasarnya pendekatan ini mempunyai tujuan untuk memahami bagaimana cara negara memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan pengusaha yang dimana dalam hal ini telah diatur didalam perundang-undangan yang baru tercipta yaitu Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja atau bisa disebut sebagai *Omnibus Law* dan juga bagaimana perusahaan dan pemerintah saling besinergi dalam meningkatkan perlindungan hukum tenaga kerja melalui jaminan sosial seperti salah satunya yaitu jaminan kehilangan pekerjaan.

### **Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian pada judul ini, penulis membahas permasalahan dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode Penelitian yuridis normatif merupakan pendekatan yang menggunakan konsep *legis positivis*. Konsep yang memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundang-undangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsep ini memandang hukum sebagai sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat nyata.

Penulis menggunakan metode penelitian ini untuk mendapatkan bahan- bahan berupa teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan hukum yang berhubungan dengan pokok bahasan. Karena dalam menggunakan metode penelitian yuridis normatif ini, penulis diharapkan mampu memberi gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh dengan objek kajian yang akan diteliti, yaitu berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat dari pandemi *COVID-19* berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dihubungkan dengan jaminan kehilangan pekerjaan provinsi DKI Jakarta.

### **Sumber dan Jenis Data**

Dalam melakukan penelitian hukum normatif, diperlukan adanya data sekunder bahan hukum sebagai bahan pendukung serta pelengkap dalam melakukan penelitian ini, yang meliputi bahan hukum primer. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat dampak dari pandemi *COVID-19* serta jaminan kehilangan pekerjaan yang diatur di dalam perundang- undangan, diantaranya:

- a. Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- i. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

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

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

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

- a. Teguran tertulis;

- b. Pembatalan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi;
- d. Pembekuan kegiatan usaha.

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

Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan dalam pemenuhan Hak-Hak Tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan Corona virus disease 2019 merupakan wabah penyakit menular sehingga Indonesia menetapkannya sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat, yaitu: kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.

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

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

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

Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Namun, perlu diketahui terdapat perubahan dalam perundang-undangan yang membahas mengenai hal pemutusan Hubungan kerja ini. Melihat banyaknya kasus PHK yang terjadi sejak tahun 2020 akibat adanya pandemi covid- 19 maka peraturan dalam suatu negara juga dapat berubah sesuai dengan kebutuhan atau sesuai dengan perkembangan masyarakat yang ada, sehingga



terdapat perubahan pasal dalam UUK no.2003 tentang ketenagakerjaan tertuang dalam undang-undang NO.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. oleh karena adanya perubahan tersebut maka diperlukan adanya tinjauan secara yuridis untuk membahas, membandingkan serta penerapannya terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi selama masa pandemi covid-19 maupun setelahnya.

## **KESIMPULAN**

1. Pengaturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 151 UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PHK dapat dibenarkan untuk dilakukan perusahaan jika terjadi suatu keadaan yang memaksa (*Force Majeure*), hal ini dimuat dalam Pasal 154A UU Cipta Kerja. Pandemi Covid-19 dapat dikatakan sebagai *Force Majeure* didasarkan pada Pasal 1244-1245 KUHPer karena pandemi covid-19 memiliki skala yang besar dan di luar kendali si pengusaha, sehingga kondisi tersebut mempengaruhi kemampuan ekonomi si Pengusaha dalam membayar gaji buruh/Tenaga Kerja. Adanya larangan PHK terhadap tenaga kerja dimuat dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja, juga adanya pemberian sanksi yang dimuat dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja dan Pasal 61 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 berupa sanksi administratif bagi pelanggarnya, hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum dan pemenuhan terhadap hak hak tenaga kerja yang di-PHK akibat Pandemi Covid-19.
2. Adapun tanggungjawab perusahaan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberi beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pembuat peraturan perundang- undangan diharapkan kedepannya Dalam kasus PHK secara sepihak pemerintah seharusnya memberikan sanksi administratif kepada perusahaan. Sanksi administratif merupakan sanksi yang diterapkan pada pelanggaran administrasi atau ketentuan pada undang-undang yang bersifat administratif. Agar kedepannya pihak perusahaan tidak sewenang wenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya.
2. Bagi pengusaha atau pemberi kerja supaya pengusaha memedomani pengaturan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang- Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2001 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena dampak dari pandemi Covid-19 Supaya kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dapat diminimalisir.
3. Bagi Buruh atau tenaga kerja kiranya dapat menuntut haknya sebagai tenaga kerja berupa tuntutan agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja apabila pengusaha

mempergunakan keadaan pandemic Covid-19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Agus, D, *Hukum Ketenagakerjaan*, Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011. Sadono, & Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Sinungan, M, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara. Jakarta, 2000. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Rahardjo, S, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000. Syarieoden, M, *Metode Penelitian Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2011.
- Soemitro, R, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia. Jakarta, 1988.
- Soekanto, S, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986.
- Wijayanti, A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;

### **Artikel Jurnal :**

- Aponno, DA, Arifiani, P. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT.Indosat Tbk)," (pp. 1896–1906). (2021).
- Bogar, A. "Tinjauan yuridis tentang ketenagakerjaan terhadap pemutusan hubungan kerja akibat dampak COVID-19." *Skripsi*. (2021).
- ENDYUSTI, R. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Asia Putra Perkasa - Kingtown Tian Ma)." (2021).
- Natalia, M. "Tinjauan Yuridis Normati Terhadap Hak Normatif Dari Pekerja Waktu Tertentu Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kapailitan." *Skripsi*. (2018).
- Wibowo, RF, Herawati, R. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*, Vol. 3 No. 1 Tahun (2021): 110.
- Zulaichah, Siti, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Journal of Islamic Business Law, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, Vol. 3 Issue 4 (2019): 3.