

## TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DI MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003 PASAL 151 AYAT 3 TENTANG KETENAGAKERJAAN

<sup>1</sup> RR Dewi Anggraeni, <sup>2</sup> Pendi Ahmad

<sup>1</sup> Program Studi Magister Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Pamulang

<sup>2</sup> Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

E-mail: rrdewiangraeni@unpam.ac.id, dosen02099@unpam.ac.id

### ABSTRACT

We often hear about employment or labor issues in developing countries, especially Indonesia. One of them is the termination of employment by the company, as happened in Indonesia with the unilateral termination of employment by the company. Due to the global economy, layoffs have increased during the COVID-19 epidemic. As a result, the unemployment rate increased in a number of countries. Article 1 point 2 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower defines labor as "everyone who is able to produce goods or services to meet his own needs and the needs of society." Based on this, the identification and formulation of the problem include the determination of the settlement of unilateral termination of employment by the company in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Unemployment Barriers for Unilaterally Dismissed Workers. By using a legal methodology (statute approach) and a conceptual approach, this research method is empirical law (conceptual approach). The research findings reveal that in Termination of Employment (PHK), there is a basic framework set forth in Article 151 of the Law on Job Creation that explains how Termination of Employment (PHK) works. Termination of Employment (PHK) is governed by Article 153 of the Job Creation Law. The Notice of Termination of Employment (PHK) form contains a number of reasons for termination of employment. Termination of employment (PHK) is permissible if it is not carried out unilaterally and harms workers or laborers. Article 153 of the Job Creation Law prohibits employers from unilaterally terminating employment in the event of termination of employment (PHK). Except for certain conditions that force termination of employment, Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes unilaterally prohibits and makes the prohibition very clear.

**Keywords:** Juridical Review, Layoffs, COVID-19, Employment

### ABSTRAK

Kita sering mendengar tentang masalah pekerjaan dan tenaga kerja di negara-negara berkembang, khususnya Indonesia. Salah satunya adalah ketika perusahaan memecat karyawan tanpa peringatan, seperti yang terjadi di Indonesia ketika perusahaan memecat karyawan tanpa peringatan. Karena ekonomi global, ada lebih banyak PHK selama epidemi COVID-19. Akibatnya, tingkat pengangguran meningkat di banyak negara. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja sebagai "setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan kebutuhan pribadi dan masyarakatnya". Atas dasar itu, identifikasi dan perumusan masalah meliputi keputusan penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hambatan Pengangguran Bagi Tenaga Kerja yang di-PHK secara sepihak. Dengan menggunakan teknik hukum (statute approach) dengan pendekatan konseptual, inilah hukum empiris (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terdapat kerangka dasar yang diatur dalam Pasal 151 UU Cipta Kerja yang menjelaskan tentang cara kerja PHK. PHK diatur dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja. Formulir Pemberitahuan PHK mencantumkan beberapa alasan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sah apabila tidak sepihak dan tidak menimbulkan kerugian bagi karyawan atau buruh. Pasal 153 UU Cipta Kerja melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa sebab (PHK). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melarang secara sepihak dan jelas, kecuali dalam hal-hal yang terbatas.

**Kata Kunci:** Tinjauan Yuridis, PHK, Covid-19, Ketenagakerjaan

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan penduduk Indonesia cukup pesat, dan masih menempati urutan keempat dunia dengan jumlah penduduk 3,51%. Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan Indonesia Kepedulian Perkembangan Indonesia di berbagai industri membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan dan kualifikasi khusus. Terlepas dari ketersediaan konstan berbagai lowongan pekerjaan di seluruh negeri, jumlah pelamar terus secara signifikan melebihi pasokan.

Meningkatnya pengangguran bukanlah sumber utama masalah terkait ketenagakerjaan. Wabah virus Corona (covid-19) hampir mengguncang seluruh planet, termasuk Indonesia, pada awal tahun 2020. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), virus corona menyerupai pandemi, yang memicu kewaspadaan luas. 1 Pandemi adalah wabah penyakit menular di seluruh dunia. Pandemi COVID-19 berdampak negatif terhadap ekonomi dan budaya negara. Pekerja dan buruh industri merupakan sebagian masyarakat yang paling rentan sakit akibat pandemi COVID-19. Pandemi ini memaksa sebagian besar pemilik usaha untuk menghentikan atau mengurangi operasionalnya.

Akibatnya, banyak karyawan yang di-PHK secara sepihak oleh pemberi kerjanya dengan alasan sedang mengalami krisis keuangan. Artinya, pemutusan kontrak kerja secara sepihak tidak diperbolehkan. Menurut Abdussalam, UU Ketenagakerjaan juga mengatur hak pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak jika pekerja atau buruh memenuhi ketentuan kontrak kerja (Abdussalam, 2008, hal. 109).

Tenaga kerja didefinisikan sebagai “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan kebutuhannya sendiri dan masyarakat” dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Husni, 2014, hal. 27). Definisi tenaga kerja dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang mana juga melengkapi pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok ketenagakerjaan didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaannya baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk menbisakan suatu hasil komoditas atau suatu jasa yang mana bisa memenuhi kebutuhannya di masyarakat

Pengertian yang telah dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 juga selaras dengan pengertian tenaga kerja berdasarkan konsep ketenagakerjaan secara umum yang mana konsep ketenagakerjaan tersebut mencakup tiga komponen yaitu penduduk yang sedang atau pernah bekerja yang kedua penduduk yang sedang mencari pekerjaan dan yang ketiga penduduk yang melakukan tugas lain seperti bersekolah mengasuh anak dan berumah tangga Jadi, untuk keperluan sensus, ada batasan usia minimal 15 tahun dan batasan usia maksimal 55 tahun di Indonesia (Abdul, 2009, hal. 30).

Terlihat dari skema bahwa angkatan kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Kategori bukan angkatan kerja terdiri dari (1) individu dalam penelitian, (2) mereka yang mengurus rumah tangga, dan (3) kelompok penerima penbisaan, seperti pensiunan, penerima bunga deposito, dan mereka yang tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi. tapi bisa penghasilan (Wijayanti, 2009). Angkatan kerja meliputi penduduk yang bekerja dan yang menganggur (pengangguran). Mereka yang bekerja termasuk mereka yang benar-benar bekerja serta mereka yang hanya menganggur sebagian. Setengah pengangguran memiliki beberapa karakteristik, antara lain: (1) penbisaan kurang dari

ketentuan upah minimum; (2) produktivitas yang kurang dari standar yang ditetapkan; (3) pendidikan dan pekerjaan, dimana jenis pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni; dan (4) lainnya, jam kerja yang kurang dari standar yang absah; misalnya, dalam ketentuan ketenagakerjaan saat ini, kurang dari 7 jam sehari dan/atau 40 jam seminggu untuk 6-d.

Hubungan hukum antara pengusaha dan para pekerja diatur dalam sebuah perjanjian yang namanya perjanjian kerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 14 perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didalamnya termuat syarat-syarat kerja hak-hak kerja dan kewajiban dalam memenuhi hak tersebut. Selain itu, UU Ketenagakerjaan memuat ketentuan pengaturan perjanjian kerja yaitu dalam Pasal 52 ayat 1 UU tersebut.

Komponen-komponen ini terdiri dari kontrak kerja: Ada pekerjaan, elemen di bawah arahan, upah, dan waktu (Uwiyono et al., 2014). Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh sesuai dengan pekerjaan yang ditentukan dalam kontrak kerja. Karena perbuatan bekerja pada hakekatnya terkait dengan pekerja atau buruh yang melakukannya, maka hubungan kerja itu berakhir secara sah dengan meninggalnya pekerja atau buruh itu. Konsekuensinya, karyawan tersebut tidak bisa diwakilkan atau diwariskan.

Tanggung jawab karyawan lainnya adalah mematuhi peraturan perusahaan. Dalam rangka melaksanakan pekerjaan dalam organisasi, pedoman ini adalah untuk menjaga disiplin. Pengusaha menetapkan kode perilaku ini sebagai hasil dari kepemimpinannya. Dalam hal ini, bisa disimpulkan dari apa yang disebut kontrak kerja. Pada intinya bunyi pasal 120 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah aturan sebuah perusahaan adalah aturan yang digagas dan dibuat secara tertulis oleh pengusaha tersebut yang memuat syarat-syarat kerja serta peraturan perusahaan tersebut

Selain itu, karyawan wajib menjadi pekerja keras atau buruh. Ini adalah komitmen timbal balik dari pihak pengusaha, yang harus menjadi pengusaha yang baik. Konsekuensinya, pekerja atau buruh wajib melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja, Undang-Undang perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (Agusmidah, 2010). Kewajiban utama pemberi kerja adalah membayar gaji. Salah satu pengertian upah dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 No. 30 yaitu yang berbunyi bahwa Gaji merupakan hak para pekerja maupun para buruh yang harus diterima dan disampaikan kepada mereka dalam bentuk uang tujuannya yaitu sebagai imbalan dari pengusaha maupun perusahaan kepada mereka yaitu para pekerja dan buruh yang ditetapkan atau dibayar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Karyawan takut pemutusan hubungan kerja (PHK) lebih dari apa pun. Hal ini disebabkan oleh kondisi ekonomi yang "semrawut", yang berdampak pada banyak perusahaan yang terpaksa tutup dan tentu saja pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan. Ketika tiba giliran mereka di-PHK dari pekerjaan yang menafkahi kelangsungan hidup keluarganya, kondisi ini menyebabkan orang-orang yang bekerja pada saat itu selalu merasa takut dan cemas.

Salah satu peristiwa yang tidak diinginkan oleh para pekerja maupun buruh yaitu pemutusan hubungan kerja khususnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh suatu perusahaan maupun pengusaha tertentu jika perusahaan atau

pengusaha tertentu melakukan PHK tersebut dengan dilandasi oleh alasan syarat dan tata cara tertentu dan sesuai dengan yang ditentukan Undang-Undang hal tersebut ternyata melanggar hak konstitusional warga negara di bidang ketenagakerjaan hal ini diatur di dalam Pasal 27 ayat 1. Usaha penyelesaian sengketa yang paling ampuh dilakukan oleh para pihak yang bersengketa tersebut melalui jalur musyawarah serta mufakat tanpa adanya intervensi dari pihak maupun golongan lain sehingga bisa terbentuk kesepakatan yang saling menguntungkan kedua belah pihak dengan meminimalisir biaya tenaga dan waktu (Silambi, 2014)

Pemutusan hubungan kerja apa pun merugikan organisasi dalam hal biaya, sumber daya, dan moral karyawan. Perusahaan terpaksa merekrut karyawan baru sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Topik pemutusan hubungan kerja sangat sensitif karena berdampak pada kedua belah pihak, baik karyawan, buruh, maupun bisnis.

Jika hal ini terjadi di Indonesia, pemberi kerja harus memberikan uang pesangon atau penghasilan kepada pekerja atau pekerja yang diberhentikan jika mereka memenuhi standar yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan harus mengeluarkan surat pernyataan yang mengakui hubungan kerja karyawan atau buruh. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hak Kebebasan Berpendapat bisa di Media Sosial dalam Konteks Hak Asasi Manusia” dengan melihat fenomena tersebut di atas.

## **METODE**

Peneliti menggunakan jenis penelitian berupa yuridis empiris yang sifatnya deskriptif penelitian ini lebih sering menggunakan penelitian lapangan yang mana penelitiannya digunakan untuk mengkaji suatu ketentuan-ketentuan hukum yang diterapkan maupun dianggap sebagai pola perilaku masyarakat dalam kehidupan bermasyarakat dan senantiasa saling berhubungan serta berkaitan dengan aspek-aspek sosial di dalamnya.

Penelitian normatif yang menggunakan berbagai pendekatan ilmiah, termasuk pendekatan hukum dan pendekatan konseptual, merupakan strategi penelitian yang digunakan. Metode hukum. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan Undang-Undang akan menghasilkan analisis hukum yang akurat. Teknik ini mengkaji kebijakan dan hukum ketenagakerjaan. Kedua, pendekatan konseptual penelitian yang menggunakan beberapa metode ilmiah, antara lain pendekatan hukum dan pendekatan konseptual. Metode hukum. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan Undang-Undang akan menghasilkan analisis hukum yang akurat. Teknik ini mengkaji kebijakan dan hukum ketenagakerjaan. Strategi kedua adalah konseptual. Strategi ini didasarkan pada konsep hukum yang mengatur peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan.

Penulis penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yang berbeda yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data kunci adalah UUD 1945 dan UU 13 Tahun 2003, Pasal 151 Ayat 3 Tentang Ketenagakerjaan. Relevan dengan penelitian, sumber data sekunder adalah buku.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Alasan Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tanpa Sebab (PHK) Selama Pandemic COVID-19

Pemaparan mengenai kontrak kerja sejatinya telah diatur di dalam Kitab Undang-Undang hukum perdata KUHPerduta dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1601a KUHPerduta yang didalamnya menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana salah satu pihak yaitu pekerja setuju untuk memberikan kendali kepada pihak lain yaitu si pembeli pekerjaan dengan mendapatkan imbalan selama kurun waktu tertentu.

Pasal lainnya yang menjelaskan mengenai pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja hak kerja dan tanggung jawab masing-masing pihak. Dalam pandangan lain perjanjian kerja bisa dilihat sebagai suatu kesepakatan antara pekerja maupun pemberi pekerjaan yang mana telah terdaftar perjanjiannya di kementerian tenaga kerja dengan perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum. Adapun isi dalam perjanjiannya tersebut hanya mencantumkan syarat-syarat kerja yang wajib diperhitungkan selama masa perjanjian kerja berlangsung (Ramadhani, 2019).

Pengaturan yang berkaitan dengan perjanjian kerja dalam KUH Perdata disebut juga dengan perjanjian kerja, yang diatur dalam Pasal 1601 huruf (d) sampai dengan (f) (i). Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 50 hingga 63 UU Ketenagakerjaan. Pasal 56 UU Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tidak diketahui (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWTT mengacu pada pekerja dengan kontrak kerja tetap, sedangkan PKWT mengacu pada pekerja dengan kontrak kerja tidak tetap yang bisa diperpanjang. Selain itu, PKWT dipisahkan menjadi dua jenis: perjanjian kerja langsung dengan perusahaan dan perjanjian kerja yang diperoleh melalui outsourcing atau pihak lain (Frivanty & Ramadhani, 2020).

Jika telah terjadi pemutusan hubungan kerja, kontrak kerja ini bisa berakhir (PHK). Jika terjadi skenario *force majeure*, dimungkinkan juga untuk membatalkan atau mengakhiri kontrak kerja. Menurut Subekti dalam (Juaningsih, 2020), *Force Majeure* atau keadaan memaksa adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan karena faktor-faktor yang sama sekali tidak terduga dan di luar kendalinya, seperti keadaan atau peristiwa yang timbul di luar kemampuannya. Menurut Subekti, faktor-faktor berikut bisa disebut *Force Majeure*:

1. Terjadi peristiwa yang tidak terduga.
2. Adanya kesulitan-kesulitan yang menghalangi pelaksanaan suatu perjanjian.
3. Tidak dipenuhinya perjanjian bukan merupakan kesalahan debitur.

Dalam Pasal 61 Ayat 1 Huruf (d) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “perjanjian kerja bisa berakhir apabila peristiwa-peristiwa tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, Undang-Undang perusahaan, atau perjanjian kerja bersama bisa mengakibatkan berakhirnya perjanjian kerja tersebut.” Peristiwa tertentu dalam pasal ini bisa dipandang sebagai *force majeure*, disebut juga dalam bahasa perdata sebagai *force majeure*. Menurut Asser, *Force Majeure* bisa mengakibatkan pembatalan perjanjian atau penundaan tugas (Yulianti, 2008, hal. 55).

## **Perlindungan Hukum Bagi Karyawan yang Dipecat Tanpa Sebab Karena Pandemi COVID-19**

Selama masa pandemic covid 19 berlangsung banyak perusahaan yang mengalami penurunan dalam penjualan maupun penurunan dalam kinerja karyawannya karena banyak karyawannya yang terpapar covid-19 mengakibatkan perusahaan harus menerapkan sistem work from home. Jika suatu perusahaan akan membuat putusan mengenai PHK maka perusahaan tersebut harus memberitahukan kepada pekerjanya sebelum pemutusan berlangsung hal ini diatur dalam pasal 148 ayat 1 Undang-Undang ketenagakerjaan yang mana berbunyi sebagai berikut: “pengusaha wajib menginformasikan kepada pekerja buruh atau konsorsium pekerja maupun konsorsium buruh serta kepada badan daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 7 hari kerja sebelum penutupan perusahaan”. Proses sosialisasi ini merupakan awal bagi suatu perusahaan dalam menerapkan PHK kepada karyawannya.

Perlindungan hukum, menurut asas perlindungan hukum, bisa berupa perlindungan hukum preventif (pencegahan) atau perlindungan hukum represif (penghukuman). korporasi melakukan perlindungan hukum secara preventif; sebagaimana diuraikan di atas, telah ada proses sosialisasi mengenai kondisi perusahaan, bahkan jika proses sosialisasi dilakukan H-1 sebelum persyaratan PHK. Sementara itu, perlindungan hukum perusahaan yang bersifat membatasi telah mengakibatkan sanksi hukum, seperti PHK sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti yang seharusnya diterima, sesuai Pasal 156 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

Sejalan dengan alasan tersebut pasal 164 ayat 1 Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha maupun perusahaan bisa memecat pekerjanya atau buruhnya karena perusahaan tutup atau karena perusahaan merugi selama 2 tahun berturut-turut atau disebut pula dengan *Force Majeure* selama kurun waktu tersebut maka pekerja atau buruh berhak atas pesangon satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 5.

Namun ada beberapa perusahaan yang tidak langsung merosot sehingga tutup pada saat masa covid-19 ada pula perusahaan yang hanya turun penjualannya maupun turun pemasukannya. walaupun sedang dalam keadaan *Force Majeure* atau sangat terpaksa pada saat itu, perusahaan harus tetap memberikan hak-hak pekerjanya yang harus mereka terima selama bekerja di perusahaan tersebut. Perlindungan hukum bagi pekerja pasca pemutusan hubungan kerja, dimana selain penghasilan atau pesangon, pekerja berhak atas hak-hak sebagai berikut:

1. Tunjangan karyawan yang disepakati (kompensasi, upah, dll.) Jika dia telah memenuhi komitmennya.
2. Majikan atau korporasi akan memberinya fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan sesuai dengan kontrak.
3. Perlakuan yang baik terhadapnya, yang mencakup pemberian penghargaan dan penghargaan yang pantas untuknya sebagai pribadi.

4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan teman-temannya, dalam hal tanggung jawab dan penghasilan relatif mereka, dalam proporsi yang sehat.
5. Standar jaminan hidup yang wajar dan memadai dari pemberi kerja
6. Jaminan perlindungan diri dan keselamatan, serta kepentingan mereka di seluruh hubungan kerja.

*Force Majeure* yang menjadi dasar desakan untuk pemberhentian diatur dalam Pasal 1603o dan 1603p Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), suatu badan hukum yang mengatur tentang hukum perdata. Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata mengatur ganti rugi atas kerugian yang disebabkan oleh *force majeure*. Ganti rugi yang diatur dalam KUH Perdata bisa berupa biaya, kerugian, atau bunga.

### **Penyelesaian PHK Atas Prakarsa Pengusaha Sesuai UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Ada tiga pihak yang terlibat dalam konteks ketenagakerjaan dan diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam hubungan industrial yaitu pengusaha pekerja dan pemerintah perjanjian kerja antara pengusaha maupun pekerja tidak boleh saling kontradiktif dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan konsorsium pekerja begitu pula sebaliknya perjanjian kerja tidak boleh mengganggu peraturan suatu perusahaan.

Karena ketidaktahuan, sudah menjadi kebiasaan bagi pekerja dan pengusaha untuk membuat perjanjian yang tidak sejalan dengan tujuan dibuatnya perjanjian kerja. Kesepakatan ini seringkali gagal memperhitungkan jenis, karakter, atau sifat sementara dari kegiatan yang terlibat. Ada dua kategori besar pekerja: pekerja kontrak dan pekerja tetap. Pekerja tetap diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri KEP. 100/MEN/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja tertentu. Pekerja kontrak atau buruh bisa dipertahankan hingga dua tahun, dan pekerjaan hanya bisa diperpanjang satu kali hingga satu tahun lagi. Seorang pekerja yang telah menyelesaikan masa kontrak kedua tidak secara otomatis dipekerjakan oleh pemberi kerja.

Majikan atau organisasi akan mengevaluasi berdasarkan pencapaian tujuan dan kinerja karyawan. Jika hasil memenuhi harapan, orang tersebut akan dipekerjakan secara permanen. Suatu perusahaan atau pengusaha memiliki kualifikasinya tersendiri yang harus dipenuhi oleh para pekerjanya jadi jika para pekerjanya tidak memenuhi kualifikasi tersebut maka mereka harus mencari pekerjaan lain. Berdasarkan hasil studi lapangan, penulis menemukan bahwa masih terdapat pekerja yang statusnya termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan yang akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Pemutusan hubungan kerja secara tidak sah pada suatu perusahaan yang salah satunya merupakan akibat dari konflik antara pekerja dan pemberi kerja dimana pekerja mencari sesuatu yang bukan haknya yaitu keinginan akan uang. Kontribusi amal ini dilakukan oleh pemilik bisnis berdasarkan filosofi manajemen perusahaan dan tidak diharuskan atau wajib. Para karyawan menuntut pembayaran uang cinta dengan mengintimidasi majikan dan mengadukannya ke manajemen. Akibatnya, karyawan tersebut diberhentikan secara sepihak.

Dalam proses penuntutan terhadap buruh yang menawarkan uang cinta, buruh bertindak sebagai provokator bagi buruh lain untuk menuntut hal yang sama dari majikannya sehingga menimbulkan kehebohan. Hal ini menjadi memanas, sehingga manajemen memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja karyawan tersebut sebagai provokator bagi pekerja lain untuk menuntut hal yang sama dari majikan, yang berujung pada keributan. Manajemen memutuskan untuk menghentikan pekerjaan karyawan setelah situasi meningkat. Pekerja tidak bisa menerima kehilangan pekerjaan dan merasa itu sebagai pemutusan hubungan kerja sepihak. Hal ini menyebabkan para pegawai mengirimkan surat protes kepada pemerintah pusat, terutama para direktur dan presiden Republik Indonesia.

Setelah kabar kejadian ini beredar luas, manajemen akhirnya memutuskan untuk menghubungi karyawan tersebut dan mengunjungi rumahnya, dimana ia sulit ditemukan karena banyaknya pekerja di kampung halamannya. Pada saat pertemuan dengan pekerja, dan setelah pembicaraan, akhirnya mencapai kesepakatan, pekerja akan meminta maaf dan menyampaikan pernyataan yang secara ringkas merinci kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai berikut:

1. Selama bekerja, pihak kedua akan tunduk dan mematuhi semua peraturan yang absah dan menjaga hubungan baik dengan pihak pertama dan perusahaan pemberi kerja.
2. Pihak kedua wajib mengikuti peraturan dan prosedur lain yang ditetapkan oleh pihak pertama, serta peraturan dan ketentuan yang absah di perusahaan pemberi kerja.
3. Pihak kedua dilarang bertindak kontradiktif dengan kondisi perusahaan dan standar perilaku baik pihak pertama maupun pemberi kerja, serta Undang-Undang dan peraturan yang absah.
4. Pihak kedua harus mentaati dan mematuhi setiap instruksi dan arahan lisan dan tertulis yang diberikan oleh atasan langsung atau tidak langsung sehubungan dengan kedudukan, tugas, dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

### **Kesulitan Bagi Karyawan yang Dipecat Secara Tidak Adil**

Di Indonesia, kesulitan hukum terkait ketenagakerjaan masih banyak terjadi. Masalah yang masih ada sampai sekarang adalah buruh seharusnya memiliki hak-hak tertentu, tetapi majikan mereka tidak memberikan hak tersebut. Pemutusan hubungan kerja atau PHK menjadi salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Intinya, Undang-Undang harus ada untuk melindungi pekerja selama masalah pandemi saat ini. Beberapa masalah tersebut adalah pemecatan (PHK), mengambil cuti tanpa dibayar, jam kerja dipotong, atau harus menunggu untuk menbisakan bayaran meskipun Anda masih melakukan pekerjaan yang sama. Menurut Suhartoyo, “Suatu penghasilan memegang peranan yang sangat penting dan menjadi ciri dari hubungan kerja material yang mana bisa dikatakan bahwa upah adalah tujuan yang paling utama dari seorang pekerja dalam melakukan kegiatan pekerjaannya pada suatu individu atau organisasi lain.” Pada kenyataannya, pemerintah federal dan daerah sering memihak bisnis dalam menetapkan Undang-Undang upah minimum, yang mengakibatkan pemogokan pekerja.



Buruh berhak menbisakan gaji dan pesangon yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun pada kenyataannya, hak pekerja atas gaji dan uang pesangon tidak bisa diakomodasi lagi, bahkan ada yang diabaikan oleh pihak yang seharusnya menyelesaikannya. Kurator merupakan seseorang yang diperintahkan oleh pengadilan niaga untuk menangani bertanggung jawab serta untuk menyelesaikan semua hal yang memiliki sangkut paut dengan perusahaan yang. Hal tersebut memiliki kaitannya dengan UU. No. 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta pada UU. No. 37 tahun 2004 tentang kepailitan, yang mengatur tentang upah pekerja dan pesangon.

Hubungan kerja antara majikan/perusahaan dengan pekerja/buruh dimana pekerja tersebut bebas secara hukum karena Undang-Undang melarang praktek perbudakan. Yang mana sudah diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja atau PHK tidak bisa dilakukan secara satu pihak saja dan harus dilakukan melalui perundingan oleh dua pihak terlebih dahulu yaitu dari perusahaan dan dari pekerjanya namun bilamana hasil perundingan juga tidak membuahkan suatu kesepakatan maka pengusaha atau perusahaan hanya bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah membisa penetapan dari LPPHI atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Karenanya, Pasal 151 Ayat 3 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak dilarang. Pasal 151 Ayat 4 UU Cipta Kerja menyatakan, “Apabila perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam Ayat 3 tidak mencapai kata sepakat, pemutusan hubungan kerja dilakukan menurut sistem perselisihan hubungan industrial.” Oleh karena itu, sebaiknya korporasi mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang absah, daripada sekedar menghubungi dan memberikan nasihat atau teguran.

Untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja dihormati dan tidak ada ketidaksetaraan dalam cara hak-hak dasar diperlakukan dalam kontrak atau lainnya, perlu untuk menerapkan perlindungan untuk mencegah pelanggaran hak-hak tersebut. Ini untuk memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memasukkan perubahan dalam evolusi sektor ekonomi. Proteksi memiliki tujuan dalam kegiatan ini yaitu untuk menjaga kelangsungan sistem hubungan kerja tanpa tekanan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pemilik bisnis diharuskan untuk mengadopsi mekanisme perlindungan ini sesuai dengan hukum dan peraturan yang absah.

Menurut Pasal 185 UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan tetap tidak berubah. Terdapat pula cakupan perlindungan bagi pekerja dan tenaga kerja yang dituangkan dalam Bab X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: a. perlindungan gaji pekerja, kesejahteraan, dan jaminan sosial; b. Perlindungan hak dasar pekerja dan tenaga kerja untuk berkonsultasi dengan pengusaha; c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja; d. Perlindungan khusus bagi pekerja dan tenaga kerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.

Mengenai sikap tentang perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pemenuhan semua hak yang dimiliki oleh pekerja yang merupakan salah satu hak asasi manusia, karena pekerjaan terikat dengan segala sesuatu agar pekerja bisa bertahan hidup, bahkan hak atas penghidupan yang layak bagi manusia telah dikodifikasikan dalam Undang-Undang. Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan”. Dalam skenario ini, juga terbukti bahwa hak asasi manusia ini tidak bisa disangkal dalam keadaan apa pun. Dengan demikian, yang harus dilakukan korporasi adalah memenuhi hak-hak normatif karyawannya sebelum memenuhi persyaratan kreditur lainnya.

Metode Bipartit mencakup penyelesaian masalah berdasarkan gagasan musyawarah untuk mencapai mufakat oleh pekerja, yang mewakili pengusaha, atau yang mewakili yang dilakukan semata-mata antara pengusaha dan pekerja. Teknik bipartit dimaksudkan agar perselisihan pegawai yang melanggar aturan bisa diselesaikan secara adil bagi semua pihak. Upaya dan langkah perseroan untuk menyelesaikan perselisihan bipartit adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa dilakukan dengan cara mempertemukan pegawai di tingkat bisnis untuk mencapai mufakat (bipartit)
2. Selama perundingan, berita acara perundingan harus disimpan secara tertulis
3. Dalam pertimbangannya, perusahaan bisa memberikan beberapa opsi kepada karyawan, selama solusi tersebut tidak melanggar Undang-Undang ketenagakerjaan yang ada.

Pengusaha harus melakukan hal yang paling mendasar, yaitu memastikan bahwa penawaran tersebut bernilai sama besarnya dengan kerugian perusahaan dan tingkat pelanggaran. Hal ini sangat penting karena penyelesaian ini mungkin masih harus dilakukan melalui lembaga ketenagakerjaan yang bersangkutan (lembaga P4D/P atau PPHI). Dalam hal musyawarah menghasilkan kesepakatan, para pihak wajib mengabadikan kesepakatan tersebut dalam bentuk kesepakatan bersama.

1. Sengketa hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak karena perbedaan penbisa dalam penerapan atau penafsiran ketentuan Undang-Undang, perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Sengketa Kepentingan, yaitu ketidaksepakatan yang terjadi di tempat kerja karena orang tidak menyetujui tindakan atau perubahan kondisi kerja yang tertulis dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama. Perselisihan tentang berakhirnya suatu pekerjaan, terutama ketika salah satu pihak tidak setuju dengan yang lain tentang mengapa pekerjaan itu harus diakhiri.
3. Perselisihan antar konsorsium pekerja dalam satu organisasi

Menurut Hukum Perindustrian, perselisihan diselesaikan sebagai berikut:

1. Perjanjian di luar pengadilan
2. Institusi atau metode berikut digunakan untuk menangani konflik di tempat kerja di luar pengadilan:
  - a. Penyelesaian melalui perundingan bilateral

Perundingan bipartit terdiri dari pembicaraan atau perundingan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan masalah Hubungan Industrial. Jika para pihak bisa mencapai kesepakatan, mereka harus membuat kesepakatan bersama. Untuk melaksanakan perjanjian tersebut harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri di daerah asal para pihak. Pendaftaran tersebut sangat penting untuk menbisakan “Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama” dan

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Pihak yang dirugikan bisa mengajukan perintah eksekusi ke pengadilan melalui dokumen pendaftaran perjanjian bersama. Jika para pihak tidak bisa mencapai kesepakatan, mereka harus mendokumentasikan hal-hal berikut:

- 1) Nama & alamat karyawan
- 2) Nama & alamat agen bisnis
- 3) Tanggal dan lokasi perundingan
- 4) penyebab utama konflik.
- 5) Mereka yang mendirikan partai-partai
- 6) Anggota Pendiri Partai
- 7) Penyelesaian negosiasi
- 8) Tanggal dan tanda tangan pihak yang bernegosiasi

Ada tiga komponen ilmu hukum: dogma hukum, teori hukum, dan filsafat hukum. Hukum dogmatis meliputi hukum tertulis, asas-asas hukum, pengetahuan hukum, dan teori hukum. Hal ini untuk memperjelas apa yang terdiri dari tingkat dogmatis hukum.

Mengingat bahwa filsafat hukum berurusan dengan masalah yang paling mendasar yang berasal dari hukum, maka ia adalah bapak dari semua disiplin ilmu yuridis lainnya. Hal-hal mendasar tersebut meliputi hakikat hukum, dasar pengikatnya, fungsinya, dan tujuannya. Untuk memecahkan masalah hukum yang sejauh ini gagal ditangani oleh Undang-Undang, pemahaman tentang filosofi hukum sangat penting ketika mempertimbangkan hukum perburuhan

Kekhawatiran hukum ketenagakerjaan terkonsentrasi pada penerapan perlindungan yang tidak efektif untuk pekerjaan tenaga kerja yang rentan. Dalam hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja, Negara Republik Indonesia harus memperhatikan seluruh bangsa Indonesia.

Termasuk dalam frasa “seluruh rakyat Indonesia” adalah buruh. Perlindungan hukum pekerja, dengan atau tanpa bantuan kelompok pekerja, melalui Undang-Undang dan langkah-langkah yang ditujukan untuk melindungi yang rentan, mengangkat status pekerja sebagai manusia. Demikian pula, perlindungan hukum bisa diberikan dengan memabsahkan aturan-aturan untuk melindungi hak-hak pekerja.

Karena filsafat hukum berurusan dengan pertanyaan paling penting yang muncul dalam hukum, itu adalah induk dari disiplin yuridis. Konsekuensinya, ada yang berpendapat bahwa filsafat hukum berkaitan dengan masalah-masalah yang begitu mendasar sehingga tidak bisa dipecahkan oleh manusia karena berada di luar kemampuan kognitif manusia. Penerapan hukum ditentukan oleh nama dan substansi negara hukum itu sendiri, dari sudut pandang filosofis.

- b. Penetapan tujuan filsuf sepenuhnya teoretis.

Pemikiran para filosof sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang menjadi dasar hukum. Sesuai dengan aksiologi hukum, penerapan muatan

nilai-nilai, seperti keadilan, kesucilaan, persamaan, dan kebebasan, juga bisa menjadi landasan pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan, seperti:

- 1) Sebisa mungkin, pengembangan perusahaan harus dibagi secara adil antara pekerja dan atasan. Nilai-nilai keadilan dalam suatu perusahaan yang hubungannya dengan pekerja bisa juga dilanggar oleh perusahaan tersebut yaitu pada tujuan kemajuan perusahaan yang tercapai namun perusahaan tidak membagi secara rata kemajuan tersebut antara pekerja maupun perusahaan yang mana hal ini menampakkan sifat materialistis dari pengusaha tersebut.
- 2) Dalam hubungan kerja, nilai kebebasan akan membantu mewujudkan keadilan. Dengan adanya kebebasan tenaga kerja, maka kebebasan berusaha tidak akan terhalang, dan keharmonisan industrial akan terbangun di dalam perusahaan. Kebebasan di tempat kerja mencakup kemampuan untuk mengatakan apa yang Anda pikirkan dan memutuskan apakah suatu pekerjaan bisa dilakukan atau tidak.
- 3) Hubungan kerja harus dilaksanakan atas dasar persamaan.
- 4) Tidak ada diskriminasi dalam hal ini. mentolerir orang dari segala usia, jenis kelamin, ras, dan agama tanpa bias. Tujuannya adalah untuk mencapai titik di mana tidak ada kapasitas tenaga kerja yang tidak terpakai. Demikian pula, tidak ada jabatan yang diduduki oleh mereka yang sebenarnya tidak mampu. Apabila hal ini terjadi, diharapkan silaturahmi bisa terus terjaga sehingga setiap orang bisa mengetahui setiap perkembangan baru.
- 5) Soetikno adalah ahli hukum yang memberikan penbisa hukum tentang filsafat hukum. Untuk berbicara lebih jelas tentang filsafat hukum, kita harus mengenal filsafat itu. Filsafat hukum, menurut Soetikno, meliputi pencarian substansi hukum, pengujian asas-asas hukum sebagai penilaian nilai, penjelasan nilai, postulasi (kembali ke dasar), dan upaya untuk menemukan dasar-dasar hukum.

Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa aturan yang tidak sesuai dengan keinginan masyarakat. Misalnya, ada peraturan tentang “outsourcing”. Artikel ini menambah mimpi buruk para pekerja karena, pada kenyataannya, bahkan jika mereka mati, mereka tidak akan sembuh di bawah sistem ini. Apapun pertimbangan nilai yang digunakan, pekerja harus diberi banyak perhatian karena mereka adalah aset negara.

Suatu negara akan mengalami proses kemajuan yang pesat jika para pekerja maupun buruknya ikut merasakan kemajuan tersebut. Kemajuan tenaga kerja bisa dilihat dari kenyataan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki waktu senggang untuk keluarga dan memiliki taraf ekonomi yang baik. Pernyataan tersebut diklarifikasi oleh teori hukum Friedman. Memaksimalkan kesejahteraan sejumlah individu merupakan tujuan hukum dan keadilan di negara ini. Jadi, aturan dan Undang-Undang tentang pekerjaan harus bisa memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Jeremy Bentham, tujuan legislasi adalah untuk membuat orang bahagia. Untuk itu, hukum dan aturan harus berusaha mencapai empat tujuan:

1. Untuk mencari nafkah
2. Untuk menyediakan makanan yang melimpah
3. Perlindungan
4. Mencapai kesetaraan

Oleh karena itu, peraturan Undang-Undang yang mengatur perburuan harus bisa melindungi pekerja, memberikan kesejahteraan, dan menyelaraskan kepentingan pekerja dan pemilik usaha. Yang perlu dilakukan pemerintah saat ini adalah memastikan semua pekerja diperlakukan secara adil dan memberi mereka manfaat dalam bentuk aturan dan bagaimana penerapannya. Ini adalah satu-satunya cara untuk memastikan pekerja dirawat.

Suatu perjanjian kerjasama merupakan hasil dari perundingan antara konsorsium pekerja pembeli pekerja kumpulan pembeli pekerjaan yang mana hasilnya tersebut terdaftar pada badan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan serta memenuhi syarat-syarat kerja dan hak kewajiban kedua belah pihak namun apabila di dalam pasal-pasal perjanjian kerjasama kontradiktif dengan peraturan perundang-undangan yang absah maka ketentuan tersebut batal di mata hukum dan yang hanya absah yaitu ketentuan peraturan lainnya. Sebagaimana lazim dalam hukum perdata, lihat Pasal 1320 BW untuk rincian tentang sahnya perjanjian:

1. Diterima
2. Kompetensi
3. Kepastian obyek
4. Kewenangan hukum

Jangka waktu maksimum absahnya perjanjian kerja bersama adalah dua tahun. Kenapa dibuat 2 (dua) tahun, sepertinya para pembuat Undang-Undang berpikir ke depan, karena mencari pengusaha yang memiliki ketua konsorsium untuk berunding sangatlah sulit. Apabila masih layak dan menguntungkan kedua belah pihak, maka PKB diperpanjang selama 1 (satu) tahun.

1. Pemilik usaha yang memiliki hak dan kewajiban
2. Konsorsium pekerja atau buruh serta pekerja maupun buruh yang memiliki hak dan kewajiban
3. Durasi yang efektif dalam perjanjian kerjasama
4. Tanda tangan yang memiliki kaitan dengan para pihak pada perjanjian kerjasama  
Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama dilaksanakan oleh pengusaha, konsorsium pekerja, dan pekerja. Karena ini adalah perjanjian yang mengikat secara hukum, menurut Undang-Undang, jika salah satu dari mereka melanggar, ini adalah pelanggaran kontrak di pihak mereka.

Pengusaha dan konsorsium pekerja harus memberitahukan kepada semua anggota perusahaan tentang syarat-syarat perjanjian kerja bersama ini. Sejalan dengan prinsip hukum perjanjian, ada transparansi. Dalam skenario ini, pemberi kerja diwajibkan untuk mencetak dan membagikan salinan perjanjian kerja bersama (PKB) kepada setiap karyawan atas biaya perusahaan. Buku khusus ini biasanya tersedia dalam bentuk buku saku, sehingga nyaman untuk dibawa-bawa.

Pengusaha tidak diperkenankan mengganti PKB dengan peraturan perusahaan selama perusahaan masih memiliki konsorsium pekerja. Karena derajatnya masih lebih tinggi dari aturan perusahaan ketika PKB diperhitungkan. Perjanjian kerja bersama dibuat setelah banyak pemikiran dan diskusi. Pengusaha, di sisi lain, memiliki keleluasaan penuh atas peraturan yang absah dalam organisasi mereka. Tetapi kecuali perusahaan berhenti berbisnis dan kesepakatan bersama diganti dengan aturan perusahaan, aturan dalam aturan perusahaan tidak bisa lebih buruk dari aturan dalam kesepakatan bersama.

Perjanjian kerja bersama mulai absah pada hari ditandatangani, kecuali perjanjian itu mengatakan sesuatu yang lain. Setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak, perjanjian kerja bersama harus segera didaftarkan oleh pemberi kerja ke agen tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja setempat bertanggung jawab atas hal ini. Hubungan antara majikan atau perusahaan dengan pekerja atau buruh dimana orang yang melakukan pekerjaan itu bebas menurut hukum karena pemerintah tidak menghendaki seorangpun menjadi budak.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak bisa dilakukan karena harus melalui perundingan. Namun apabila hasil perundingan membenarkan pemutusan hubungan kerja dan apabila musyawarah tidak menghasilkan kesepakatan maka pengusaha tidak bisa memutuskan hubungan kerja atau memecat pekerja tersebut sampai bisa penetapan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dengan demikian, Pasal 151 ayat 3 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak dilarang. “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut sesuai dengan mekanisme permasalahan hubungan industrial,” Pasal 151 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan Hukum Penciptaan menyatakan. Oleh karena itu, sebaiknya korporasi mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang absah, daripada sekadar menghubungi dan menawarkan nasihat atau teguran.

Perlindungan pekerja bertujuan untuk memenuhi hak-hak dasar mereka sekaligus menjamin kesetaraan dan perlakuan non-diskriminatif. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan taraf hidup para pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perubahan cara kerja bisnis. Proteksi memiliki tujuan dalam pekerjaan ini, yaitu untuk menjaga kelangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab pemilik bisnis untuk menerapkan perlindungan yang diperlukan sesuai dengan Undang-Undang.

UU Cipta Kerja ini tidak mengubah keseluruhan UU Ketenagakerjaan dan dinyatakan absah; hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta Kerja serta ruang lingkup perlindungan bagi tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Bab X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Hak pokok pekerja dalam berkonsultasi dengan pemberi lapangan pekerjaan, dilindungi
2. Hak pokok pekerja dalam melakukan kegiatan organisasi juga dilindungi
3. Baik itu kesehatan dan keselamatan bagi pekerja dilindungi
4. Khusus untuk perempuan, anak, serta pekerja disabilitas memiliki perlindungan.

Perlindungan hukum bagi pekerja sebenarnya telah diatur dalam Undang-Undang 1945 yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan dalam pasal 27 ayat 2 sehingga hak-hak tersebut merupakan bagian dari hak asasi manusia juga pada suatu pekerjaan maka dari itu perlindungan hukum mengenai hak atas pekerja yang tidak bisa dikurangi syarat-syaratnya atau kenyataannya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian penulis, bisa ditentukan bahwa adanya pandemi COVID-19 merupakan alasan “force majeure” bagi suatu korporasi untuk mem-PHK karyawannya. Penyebab *Force Majeure* adalah penurunan penjualan hingga 80%, yang bisa menyebabkan berakhirnya operasi (lockout). Dengan demikian penggunaan teori perlindungan hukum bagi pekerja yang diputuskan hubungan pekerjaannya secara sepihak oleh suatu perusahaan memiliki hak yang kuat atas upah atau uang pesangon serta hak-hak lainnya yang berupa jaminan penelitian ini dilakukan agar pekerja tidak memiliki rasa ketimpangan dalam perlakuan tidak adil karena tujuan hukum sendiri adalah untuk melindungi rakyatnya.

Berdasarkan temuan dan pembahasan bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pencatatan perkawinan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 adalah pengumpulan informasi tentang pengurusan perkawinan oleh Pencatat Nikah (PPN) untuk hukum dan ketertiban. Selain itu, tidak ada sanksi jera bagi pelaku perkawinan tercatat. Undang-Undang perkawinan tidak ada hubungannya dengan ini. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1946, yang menetapkan Rp. 50; PP Nomor 9 Tahun 1975, Pasal 45 Rp. 7.500; dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003, Rp. 1.000.000 adalah satu-satunya Undang-Undang yang mencantumkan ketentuan tentang sanksi perkawinan yang tidak dipublikasikan. Saat ini, sanksi sebesar ini dianggap tidak signifikan dan tidak efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arif Irwandy, dan Gatut S. Adisumo, 2000, *Perencanaan Tambang*, Diktat Kuliah, Jurusan Teknik Pertambangan ITB, Bandung.
- Djumhani, 1999. "Perancangan Eksplorasi Batubara", Diklat Eksplorasi Pengembangan Tambang Batubara, PPTP.
- Dudi Nasrudin Usman, et al. 2008. Peranan Pemerintah Daerah dan Industri Pertambangan Rakyat untuk Peningkatan Kualitas Bahan Tambang dalam Mengantisipasi Kebijakan Ekspor Bahan Mentah. *Prosiding Kolokium Pertambangan 2008*, p 20 - 30. ISBN : 978 - 979 - 841 - 62 - 6.
- Dudi Nasrudin Usman, et al. 2008. Optimalisasi Potensi Sumber Daya Mineral dalam Menunjang Pembangunan Berkelanjutan di Tingkat Daerah. *Proceeding Seminar Fakultas Teknik UNISBA Tahun 2008*. p 22 - 42 ISBN : 978 - 979 - 15631 - 2 - 3
- Prodjosumarto, Partanto dan Zaenal, 2000, *Tambang Terbuka*, Buku Ajar, Jurusan Teknik Pertambangan UNISBA, Bandung.
- Rudy Sayoga Gautama, 2007, "Pidato Guru Besar "Tantangan Ke Depan Pertambangan Indonesia", Institut Teknologi Bandung.
- Septina Ayu H, et al, 2015, Pengawasan Penerapan GOOD MINING PRACTICE pada Pertambangan Batuan Andesit CV SELO PUTRO WONOGIRI Pra dan Pasca Terbitnya Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Privat Law*. Vol III No. 2 Juli - Desember 2015.
- Suyartono, 2003, "Good Mining Practice" Konsep tentang Pengelolaan Pertambangan yang Baik dan Benar, Studi Nusa, Semarang.