

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid-19 Ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. X Garut)

Dita Yolanda Rusdianti, Deddy Effendy
 Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
 Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 ditayolandar@yahoo.co.id , dedyeffendy60@yahoo.com

Abstract—Humans in their lives have basic needs that must be met in order to survive. In an effort to meet diverse needs, it encourages people to work. However, the presence of the corona virus (COVID-19) pandemic has had a huge impact on the labor environment, so that more workers have become victims of layoffs (PHK). The author provides problem identification: the first problem, how to fulfill workers' rights to severance pay that is not given to workers as a result of termination of employment due to the COVID-19 condition in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Second, whether the COVID-19 condition can be used as a reason for termination of employment in connection with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The method used in this research is a normative juridical approach. In the condition that COVID-19 has many impacts on the Company, the Company is allowed to terminate employment.

Keywords—*Termination of Employment, Worker Rights, COVID-19*

Abstrak—Manusia dalam hidupnya memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi untuk tetap bertahan hidup. Dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam mendorong manusia untuk bekerja. Akan tetapi, dengan adanya pandemi virus corona (COVID-19) ini memberikan dampak yang sangat besar terhadap lingkungan ketenagakerjaan, sehingga semakin banyaknya pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK). Penulis memberikan identifikasi masalah: masalah pertama, bagaimana pemenuhan hak pekerja atas uang pesangon yang tidak diberikan terhadap pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja karena kondisi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang kedua, apakah kondisi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Dalam kondisi COVID-19 ini banyak memberikan dampak terhadap Perusahaan, maka Perusahaan diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kata Kunci—*Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Pekerja, COVID-19.*

I. PENDAHULUAN

Manusia dalam hidupnya memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi untuk tetap bertahan hidup. Setidaknya kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh manusia adalah meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan papan. Dengan terpenuhinya ketiga kebutuhan dasar tersebut, manusia dapat dikatakan sejahtera. Dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam mendorong manusia untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Manusia dituntut untuk bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau gaji sehingga ia dapat memiliki daya beli yang cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-harinya. Pekerjaan yang dilakukan setiap manusia sangatlah beragam, karena pekerjaan yang beragam inilah pendapatan setiap manusia pun beragam pula sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang di usahakan sendiri maksudnya adalah pekerjaan yang dimulai dari modal seorang individu dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain adalah bekerja yang tergantung pada orang lain yang mempekerjakan orang tersebut untuk mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang cukup besar bagi perekonomian di Indonesia karena berdampak padaa apengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Masalah PHK ini sangatlah mempengaruhi kelangsungan hidup manusia itu sendiri, sehingga harus diambil tindakan untuk mencegah agar tidak terjadi PHK apabila memang benar-benar tidak memaksa. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Peraturan perundang-undangan dengan jelas melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tertentu. PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industri (PPHI), dengan risiko batal demi hukum kecuali apabila adanya alasan tertentu yang dialami oleh pekerja atau buruh seperti pensiun, meninggal dunia, dan lain-lain.

Dengan adanya pandemi virus corona ini memberikan dampak yang sangat besar terhadap lingkungan ketenagakerjaan, semakin banyaknya pekerja/tenaga kerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pemenuhan hak pekerja atas uang pesangon yang tidak diberikan terhadap pekerja sebagai akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kondisi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?” dan “Apakah kondisi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja atas uang pesangon yang tidak diberikan terhadap pekerja sebagai akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kondisi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kondisi COVID-19 sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan..

II. LANDASAN TEORI

Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu hal yang ditakutkan oleh setiap pekerja/buruh, kedudukan Pengusaha dan pekerja di dalam suatu Perusahaan kadang selalu tidak seimbang adakalanya kedudukan Pengusaha selalu di atas pekerja sehingga posisi pekerja selalu lemah. Perusahaan tidak pernah lepas dari pekerja keduanya saling bersinergi dan saling membutuhkan untuk memajukan suatu perusahaan, perusahaan membutuhkan jasa para pekerjanya dan sebaliknya para pekerja membutuhkan upah dari pengusaha atas pekerjaannya di suatu perusahaan.

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara

pekerja/buruh dan pengusaha”.

pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000, yaitu:

1. Uang Pesangon
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
Yaitu uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
3. Ganti Kerugian
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Hak pekerja dan hak atas pekerjaan merupakan topik yang perlu dan relevan untuk dibicarakan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Penghargaan dan jaminan terhadap hak pekerja merupakan salah satu prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini keadilan menuntut agar semua pekerja diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing, baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia, mereka tidak boleh dirugikan dan harus diperlakukan sama tanpa diskriminasi yang tidak rasional. Jaminan atas hak pekerja pada akhirnya berpengaruh langsung secara positif atas sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas dan akhirnya kinerja setiap pekerja. Pengakuan, penghargaan dan jaminan atas hak pekerja semakin disadari merupakan faktor yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu usaha/perusahaan, sebaliknya pelanggaran atas hak-hak pekerja dapat membuat para pekerja tidak betah, tidak atau kurang disiplin, kurang atau tidak memiliki komitmen serta kurang atau tidak loyal kepada lembaga tempat dia bekerja.

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. Menurut pemantauan ILO (International Labour Organization) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha diberbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemenuhan hak pekerja atas uang pesangon yang tidak diberikan terhadap pekerja sebagai akibat dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kondisi COVID-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja diharuskan untuk memberikan sejumlah uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan lain-lainnya seperti yang disebutkan dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut. Hak-hak bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tercantum pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000, yaitu:

1. Uang Pesangon
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
Yaitu uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
3. Ganti Kerugian
Yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

B. Kondisi COVID-19 sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19. seperti yang dialami oleh PT. X, dengan adanya pandemi corona (COVID-19) ini menyebabkan omset perusahaan menjadi menurun, oleh karena itu untuk menyelamatkan perusahaan maka dilakukanlah pengurangan pekerja/buruh dengan

dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil berupa:

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. X terhadap pekerja/buruh tanpa memberikan hak-hak pekerja sebagai akibat adanya pandemi corona (COVID-19) karena force majeure (keadaan memaksa) dapat dibenarkan walaupun tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156, 158, dan 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kondisi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, karena dengan adanya COVID-19 ini memberikan efek yang sangat besar terhadap Perusahaan, seperti yang dialami oleh PT. X, dengan adanya pandemi corona (COVID-19) ini menyebabkan omset perusahaan menjadi menurun, oleh karena itu untuk menyelamatkan perusahaan maka dilakukanlah pengurangan pekerja/buruh dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

V. SARAN

1. Walaupun dalam keadaan force majeure (keadaan memaksa), tetapi Perusahaan harus tetap memperhatikan hak-hak pekerja meskipun tidak sepenuhnya atau dalam batas minimal.
2. Dalam kondisi pandemi corona (COVID-19) ini, Perusahaan atau instansi terkait yaitu Pemerintah harus memberikan solusi yang tepat kepada para pekerja supaya tidak terpuruk, sehingga para pekerja dan keluarganya tidak kehilangan penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Maimun, 2004, Hukum Ketenagakerjaan suatu Pengantar, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- [2] Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- [3] Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [4] Ilham Fachruriza dan Deddy Effendy, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di PT. X Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Masal Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", 2019, 10 September 2019.
- [5] Rini Irianti Sundry, "Internalisasi Prinsip-Prinsip Islam tentang Etika Kerja Dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak Atas Pekerjaan", Syiar Hukum, FH. UNISBA VOL. XII. NO. 2, Juli, 2010, Hlm. 178-179.
- [6] Syahril, "Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Ners*, Volume 4 Nomor 2, 2020