

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DIMASA PANDEMI COVID-19

Utami Yustihasona Untoro & Tarmudi

Fakultas Hukum Universitas Bung Karno, Jakarta

utamiuntoro01@gmail.com

yudiubk@gmail.com

Abstrak

Perlindungan hukum bagi para pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak adalah, bahwa PHK sepihak dimasa pandemi covid-19 oleh perusahaan terhadap para pekerja dinyatakan batal demi hukum karena berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 151 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, apabila perusahaan selaku pemberi kerja itu hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya maka harus melalui mekanisme yang jelas dan tidak bertentangan dengan hukum mengenai proses-proses perencanaan sampai dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas dasar hukumnya, kecuali keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, sebagaimana pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata kunci: *Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Covid-19.*

Abstract

Legal protection for workers who experience termination of employment unilaterally is that unilateral layoffs during the covid-19 pandemic by the

company against workers are declared null and void because based on Article 151 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Article 151 paragraphs (1) to (4) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, if the company as the employer wants to lay off its workers, it must go through a clear mechanism and not conflict with the law regarding the process of employment. the planning process until the termination of employment. Termination of Employment has a variety of reasons contained therein. Termination of Employment Relations can be carried out if it is not carried out in a unilateral manner and is detrimental to the workers/laborers. Legal protection regarding unilateral Termination of Employment has been regulated in Article 153 of the Job Creation Act, which in the case of termination of employment, employers have a prohibition on unilaterally terminating employment. Unilateral termination of employment is strictly prohibited and the legal basis is very clear, except for certain circumstances that compel the layoff to be carried out, as stipulated in Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords: *Legal Protection, Unilateral Termination of Employment, Covid-19.*

PENDAHULUAN

Masalah pemutusan hubungan kerja selalu menarik dikaji dan ditelaah lebih mendalam apalagi dimasa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama antara pengusaha dengan pekerja/buru.¹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diatur sedemikian rupa bahwa PHK kepada pekerja yang mangkir atau melanggar peraturan perusahaan itu diatur syarat yang cukup ketat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungsn kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.² Banyak dampak yang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya: Sinar Grafika, 2009).

² Darwan Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000).

diakibatkan terutama mengenai kesehatan mental ketika PHK sepihak dimasa pandemi Covid-19 dilakukan tidak memandang dari sudut pandang pekerja/buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK sepihak apalagi dimasa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini. Walaupun demikian, apabila segala upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau tidak ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³

Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat banyak pekerja yang mencari kerjanya pun memang tidak semudah yang dibayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, keadaan di dunia usaha yang tidak stabil, dan wabah pandemi Covid-19 mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK.

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini.⁴ Sehingga, hal-hal tersebut mengakibatkan PHK tidak bisa diterima oleh berbagai pihak pekerja/buruh, nyatanya di dalam Undang-Undang Cipta Kerja

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (2007), hlm. 180.

⁴ Akdogan, "The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Research", *The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Vol.14, No.2, (2009).

telah diatur mengenai alasan-alasan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh para pihak pengusaha atau perusahaan.

Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini juga dapat dinamakan sebagai undang-undang sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.

Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai macam alasan. Beberapa alasan-alasan yang dilarang tersebut antara lain seperti:⁵ “a.Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; b.Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan; c.Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d.Menikah; e.Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; f.Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan; g.Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat, pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; h.Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; i.Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan j.Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DIMASA PANDEMI COVID-19

Dasar Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja

⁵ Pasal 153 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

oleh kedua belah pihak.⁶ Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan.⁷ Permasalahan antara pemberi kerja dengan pekerja mungkin bisa terjadi didalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum.⁸

Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.⁹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁰

Dalam hubungan kerja subyeknya adalah para pengusaha dengan peker/ buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan,¹¹ "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah". Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu¹² dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan

⁶ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia", *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, No.4 (2014).

⁷ Putra, Ferdy D, "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid", *Media Iuris*, Vol.3, No.2, (2020).

⁸ Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.1 (2019).

⁹ Djumialdji, *Perjanjian Kerj*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2005)

¹⁰ Hardjoprajitno, Purbadi, Saefulloh, dan Wahyuni, Purwaningdyah Murti, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014).

¹¹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹³

Sedangkan pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PHK adalah¹⁴ pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu: "a.Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya; b.Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik; c.Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru; d.Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi".¹⁵

Dari pengertian yang dipaparkan oleh manulang tersebut, terlihat bahwa penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak. Namun pada kenyataannya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah satu pihak.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu:¹⁶ "a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan

¹³ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Putri, Ayu Ratna Hari, Sonhaji, dan Solechan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang", *Diponegoro Law Review*, Vol.5, No.2 (2016).

¹⁶ Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. Perusahaan pailit; g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh; h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja; i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan; k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja; l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib; m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja; n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (*skorsing*) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buruh upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 157A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.

Dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai hubungan industrial yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.¹⁷

¹⁷ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK Secara Sepihak

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan.

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemi Covid-19 saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.¹⁸

Menurut Suhartoyo, “Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain”.¹⁹ Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh.

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan ada pula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.²⁰

¹⁸ Sahetapy, dan Prilly P, “Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru”, *Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, No.1 (2020).

¹⁹ Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.2 (2019).

²⁰ Ihsan Wahyudi, Aries Harianto, dan Jayus, “Perlindungan Buruh Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Dinyatakan Pailit”, *Lentera Hukum*, Vol. 2, Issue. 3 (Desember 2015).

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²¹

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan,²² “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga seyogianya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “a. Perlindungan terhadap hak dasar pekerja/buruh untuk bermusyawarah

²¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²² Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

dengan pengusaha; b. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja; c. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan d. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.”

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945.

Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²³ Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh apalagi dimasa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini.

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak adalah batal demi hukum karena apabila pengusaha hendak melakukan PHK terhadap pekerjanya, harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ada hak-hak pekerja mengenai upah dan pesangon yang harus dibayarkan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²³ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Saran

Seharusnya ada sanksi yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja, agar tidak terjadi lagi PHK sepihak apalagi dimasa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini yang mana sangat merugikan pihak pekerja. Para pekerja harus mengetahui bahwa PHK sepihak itu tidak bisa secara semena-mena dan tidak dibenarkan oleh undang-undang, agar nilai-nilai keadilan berpihak kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya: Sinar Grafika, 2009).
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000).
- Djumialdji, *Perjanjian Kerj*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2005)
- Hardjoprajitno, Purbadi, Saefulloh, dan Wahyuni, Purwaningdyah Murti, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014).
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (2007), hlm. 180.

Jurnal:

- Akdogan, "The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Reaserch", *The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Vol.14, No.2, (2009).
- Ihsan Wahyudi, Aries Harianto, dan Jayus, "Perlindungan Buruh Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Dinyatakan Pailit", *Lentera Hukum*, Vol. 2, Issue. 3 (Desember 2015).
- Putra, Ferdy D, "Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas oleh Perusahaan Karena Alasan Cuti Haid", *Media Iuris*, Vol.3, No.2, (2020).
- Putri, Ayu Ratna Hari, Sonhaji, dan Solechan, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang”, *Diponegoro Law Review*, Vol.5, No.2 (2016).

Sahetapy, dan Prilly P, “Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru”, *Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, No.1 (2020).

Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.1 (2019).

Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia”, *Masalah-Masalah Hukum*, Vol.43, No.4 (2014).

Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, No.2 (2019).

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.