

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI MASA PANDEMI COVID-19

Silvia Cahyadi¹, Dr. Tundjung Herning Sitabuana, S.H., C.N., M.Hum.²

Universitas Tarumanagara

Email : silvia.205200208@stu.untar.ac.id¹, tundjung@fh.untar.ac.id²

Abstract

The Covid-19 pandemic has harmed the economy of the community and the country. Many companies that have been affected by Covid-19 have been forced to lay off their employees and terminate their employment. The problem is whether companies can stop working because of Covid-19 and whether companies can go bankrupt because they cannot carry out their obligations to their workers. The research method used is library research using secondary data, and the type of research is qualitative. In conclusion, companies can terminate employment during Covid-19 on the grounds of Overmacht if the company can prove that due to the Covid-19 pandemic, it is no longer able to carry out its obligations to workers/labor.

Keywords: Work Termination, Covid-19 Pandemic, Employees

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah merugikan perekonomian masyarakat dan negara. Banyak perusahaan yang terdampak Covid-19 terpaksa memberhentikan karyawannya dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Persoalannya, apakah perusahaan boleh berhenti bekerja karena Covid-19 dan apakah perusahaan bisa bangkrut karena tidak bisa menjalankan kewajibannya kepada pekerjanya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder dan jenis penelitiannya adalah kualitatif. Kesimpulannya, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama Covid-19 dengan alasan Overmacht apabila perusahaan dapat membuktikan bahwa akibat pandemi Covid-19 tidak mampu lagi menjalankan kewajibannya terhadap pekerja/buruh.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi Covid-19, Perusahaan

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha

dan pekerja/buruh, Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur dalam Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Hukum ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai sumber hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai kontrol sosial utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi barang dan jasa. selain sebagai sumber hukum hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU. No. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus dipatuhi para pihak tanpa ada penjelasan lebih lanjut apa yang dimaksudkan dengan makna kemitraan. Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa : “pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan”.

Hal ini belum memberi kejelasan yang konkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum. Ironinya hukum hanya dilihat sebagai abstraktif semata. Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan. Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja dalam keikutsertaannya.

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan pemerintah memaksa masyarakat untuk memasuki era kehidupan baru dengan standar kesehatan demi mencegah peningkatan angka baru kasus corona. Kondisi tersebut tentu membuat banyak pengusaha kalang kabut. Aktivitas yang padat di dalam perusahaan dipaksa untuk mentaati protokol kesehatan sesuai edaran pemerintah. Protokol kesehatan yang dikeluarkan mewajibkan social distancing, sementara kegiatan produksi di perusahaan membutuhkan tenaga banyak karyawan. Dengan keadaan demikian akhirnya banyak perusahaan yang melabrak aturan yang sudah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbicara mengenai merumahkan buruh. UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah tersebut. Istilah merumahkan buruh baru diatur dalam Surat Edaran Menteri

Tenaga Kerja Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (butir f).

Dalam Surat Edaran tersebut pengusaha diwajibkan untuk tetap membayar upah pokok dan tunjangan tetap terhadap buruh selama buruh tersebut dirumahkan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan 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 melukai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.

Jika kita melihat kejadian yang terjadi di masyarakat sekarang dari tahun 2020 sampai 2021 banyak pekerja yang mencari kerjanya memang tidak semudah yang kita bayangkan. Persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan dunia usaha yang tidak selalu stabil mengakibatkan kekhawatiran akan terjadinya PHK. Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan semua data yang berada media online. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan yang difokuskan pada bahan pustaka, yaitu memanfaatkan undang-undang ketenagakerjaan dan aturan-aturan tentang pemutusan hubungan kerja. Pentingnya analisis ini guna untuk

melihat perkembangan negara dalam menangani pandemi dan angka pemutusan hubungan kerja terhadap masyarakat Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kuncoro (2009:203). Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu : pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (voluntary turnover), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Maier (2000:116), faktor-faktor yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

1. Faktor Pribadi

- a. Usia, pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi untuk melakukan turnover. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.
 - b. Lama Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.
 - c. Keikatan terhadap perusahaan. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.
2. Kepuasan kerja. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek itu adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Kepuasan terhadap kerja, dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.
 3. Budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharuskan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

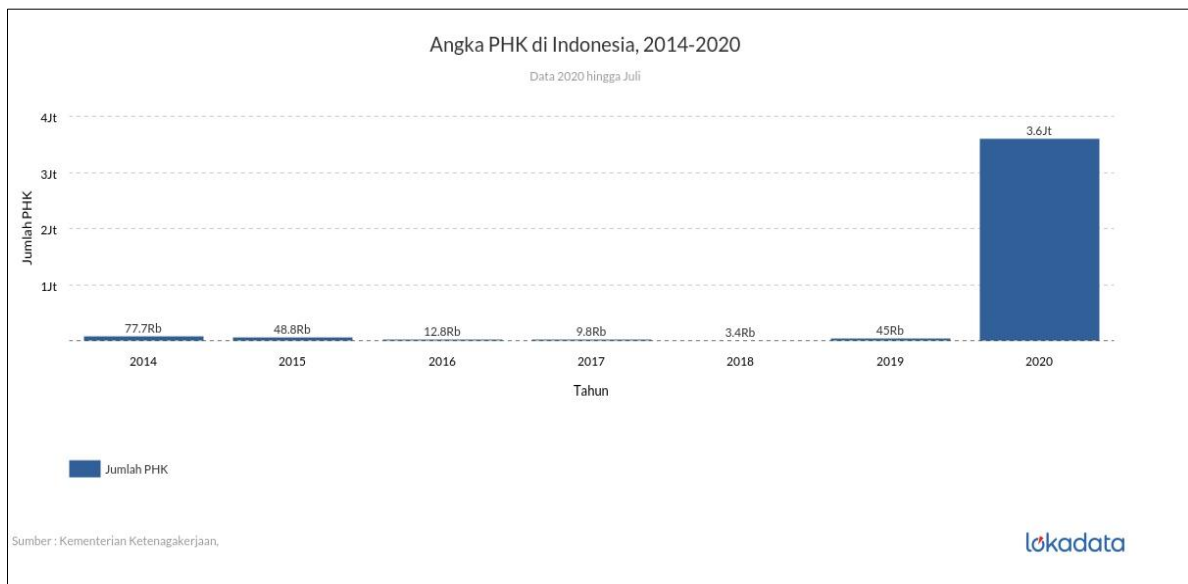
HASIL DAN PEMBAHASAN

Covid-19 merupakan virus yang berawal dari Wuhan salah wilayah di negara Cina. Penyebaran sangat cepat sekali dan merupakan virus yang mematikan yang telah banyak menelan korban jiwa baik tenaga medis maupun anggota masyarakat sebagai rakyat biasa, pejabat Negara dan kepala Negarapun tidak luput menjadi korban Covid-19. Wabah Covid-19 merupakan masalah global telah berjangkit di banyak Negara termasuk negara- Negara besar di dunia , seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, Rusia. Virus Covid -19 pada

awalnya bermula dari Negara Wuhan salah satu wilayah di Negara Cina yang selanjutnya melintas dengan cepat ke beberapa Negara di dunia termasuk Negara Indonesia. Berbagai cara dilakukan oleh negara-negara di dunia termasuk negara Indonesia dalam rangka mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Untuk mencegah dan memutus mata rantai penyebaran Covid-19 Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa regulasi antara lain Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan. Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perpu Nomo 1 Tahun 2020 dengan pertimbangan bahwa: penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang dinyatakan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization) sebagai pandemi menimbulkan banyak korban jiwa, kerugian material berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan terjadi perlambatan pertumbuhan ekonomi nasional, penurunan penerimaan negara dan peningkatan belanja negara dan pembiayaan, sehingga diperlukan berbagai upaya Pemerintah untuk melakukan penyelamatan kesehatan dan perekonomian nasional. serta pemulihan perekonomian termasuk untuk dunia usaha dan masyarakat yang terdampak

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang dimaksud dengan PSBB adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 untuk mencegah penyebarannya. PSBB berlaku 14 hari dan dapat diperpanjang dalam masa 14 hari kedepan sejak ditemukannya kasus terakhir. Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Percepatan Penanganan Covid-19 yang dikepalai oleh Badan Penanggulangan Bencana (BNPB) dan Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Cakupan PSBB yang terdapat pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, fasilitas umum, kecuali supermarket, minimarket, pasar, toko, tempat penjualan obat-obatan dan peralatan medis, serta kebutuhan pokok, kegiatan sosial dan budaya, pelarangan kerumunan orang, pertemuan politik, olahraga, hiburan, akademik, dan budaya, moda transportasi moda pengecualian transportasi penumpang umum atau pribadi dengan memperhatikan jumlah penumpang dan menjaga jarak antar penumpang, aspek pertahanan dan keamanan kecuali, kegiatan pertahanan dan keamanan untuk menegakkan kedaulatan Negara, keutuhan wilayah, dan melindungi bangsa dari ancaman gangguan, serta mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat



Gambar 1. Angka PHK di Indonesia 2014-2020

Sumber: kementerian ketenagakerjaan

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 di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja di tengah problematika yang disebabkan pandemic saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.

Pandemi covid-19 yang mendorong penerapan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (psbb) di sejumlah daerah di Indonesia berdampak kemerosotan ekonomi di semua lini warga. Banyak perusahaan tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha hingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja (phk). Data kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban phk di era pandemik covid-19. Bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter-PHK.

Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan cash flow. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahan perusahaan juga ada batasnya. Mengingat lantaran daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini. Yang menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat

program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat. Pertumbuhan ekonomi anjlok, potensi PHK meningkat. Dapat saja PHK berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas meningkat karena desakan ekonomi.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di PHK (ketenagakerjaan). Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja berdalih dengan alasan “force majeure”. Alasan tersebut menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan force majeure bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19.

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (legal system), di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakan. Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila;

1. Hukum berlaku secara yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
2. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat; dan
3. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang yang lain. Dengan adanya hubungan hukum yang mendasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul benturan kepentingan yang dapat merugikan satu pihak dengan pihak lain, yakni antara pihak pekerja dan pengusaha dan sebaliknya.

Untuk itu dalam sistem ketenagakerjaan diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa;

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang diatur dengan Undang-Undang

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). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan hak ini memang sudah sangat jelas, tetapi jika dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka ada pula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan dengan alasan Overmacht masa pandemi Covid-19 apakah dapat menggugurkan kewajiban majikan/ pengusaha terhadap hak-hak pekerja/buruh. Keadaan memaksa (Overmacht) ada yang bersifat relatif (sementara) dan ada yang bersifat mutlak (absolut). Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/ pengusaha masa pandemi Covid-19 termasuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan overmacht yang sifatnya relatif (sementara) bukan termasuk overmacht yang bersifat mutlak. Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 tidak membebaskan perusahaan untuk memberikan apa yang merupakan hak dari pekerja, antara lain uang pesangon. Pandemi Covid-19 hanya bersifat sementara, perjanjian kerja tetap masih ada apabila pandemi Covid-19 telah berlalu, maka perjanjian kerja dapat dilanjutkan kembali. Sebaiknya masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya permanen, tapi melakukan pemutusan hubungan kerja yang sifatnya sementara sampai wabah Covid-19 dinyatakan telah melandai sampai titik nol tidak ada kasus baru lagi. Perusahaan agar lebih manusiawi dalam mengambil sikap seperti, untuk merumahkan sementara pekerja atau tetap bekerja dari rumah dengan mengurangi beberapa hak pekerja antara lain tidak memberikan uang transport, tidak memberikan bonus dan tidak memberikan uang lembur. Namun jika situasi telah kembali normal untuk memperkerjakan kembali tenaga kerjanya dengan memberikan semua hak-hak pekerja yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Oleh sebab itu pengusaha/ majikan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan covid-19, terlebih dahulu hendaklah membicarakan dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati karena adanya Covid-19 membuat perjanjian kerja baru yang disesuaikan dengan kondisi Covid-19. Pengusaha/ majikan sebenarnya tidak

harus melakukan pemutusan hubungan kerja karena pandemi Covid-19, karena untuk memberikan hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat dipailitkan. Pihak yang berkepentingan dalam hal ini pekerja dapat mengajukan permohonan palit terhadap perusahaan yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan dipailitkan perusahaan diharapkan hak-hak pekerja dapat diberikan dari hasil penjualan asset perusahaan yang dipailitkan. Hak pekerja sebagai pihak kreditur preferen didahulukan dalam pemenuhan haknya dibandingkan dengan kreditur-kreditur lainnya. Pandemi Covid- 19 yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena secara ekonomi perusahaan tidak mampu lagi menanggung beban untuk memenuhi hak pekerja /buruh perusahaan, dalam kondisi seperti ini untuk memenuhi hak-hak pekerja, maka perusahaan dapat diajukan untuk dipailit. Karena tidan mampu memenuhi kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh. Undang- undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaaan Kewajiban Pembayaran Utang yang selanjutnya disingkat UUKPKPU. Pasal 1 UUKPKPU menyatakan Kepailitan adalah sita umum atas kekayaan debitor Palit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator dibawah pengawasan Hakim Pengawas (H. Man S Sastrawidjaja: 79-81).

PENUTUP

Kesimpulan

Upaya Hukum yang dapat dilakukan; Apabila hak diatas tidak dapat diperoleh oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan musyawarah atau melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan, berdasarkan UndangUndang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. yaitu, upaya hukum melalui bipartit, konsiliasi, arbitase atau mediasi. Dan jika dengan cara perundingan/musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka langkah terakhir adalah melalui pengadilan hubungan industrial. COVID-19 memberikan dampak secara tidak langsung kepada pekerja, dampak yang ditimbulkan seperti banyak perusahaan yang melakukan PHK untuk mengefisiensi biaya, kemudian ada juga perusahaan yang menerapkan sistem work from home. Sistem tersebut dibuat berdasarkan anjuran dari pemerintah yang mengharuskan seluruh masyarakat melakukan aktivitas di rumah, selain itu banyak juga perusahaan yang melakukan unpaid leave (cuti tak berbayar) atau merumahkan karyawan, maksud lain dari merumahkan karyawan bisa mengarah ke dua hal, yakni mengarah ke terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tidak mengarah terjadinya PHK. Kemudian yang terakhir pemotongan gaji karyawan. Sistem ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar tidak di PHK selain itu pemotongan gaji juga dapat menghemat biaya perusahaan dan mengalokasikan biaya gaji menjadi biaya produksi.

Saran

Pemerintah perlu menetapkan standar operasional prosedur (SOP) pelayanan bantuan sosial pada masa pandemi yang mencakup kegiatan pendataan, penyaluran dan pemberian bantuan sosial, guna memberikan kepastian jaminan pelayanan.

Hendaknya pemerintah mensosialisasikan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada masyarakat, supaya masyarakat sebagai pengusaha ataupun sebagai pekerja lebih memahami peran, hak dan kewajiban dalam dunia kerja. Sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan/pengusaha tanpa alasan yang jelas kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria
Bahitatul Baihaki/DAMPAK COVID-19 TERHADAP PHK MASSAL DI INDONESIA
kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19
lokadata.beritagar.id/chart/preview/angka-phk-di-indonesia-2014-2020
kompas.com/imbac-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan
jdih.setkab.go.id/PUUdoc /176087: 5 April 2020
Maier. 2000. Manajemen Personalia & Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja. BPFE, Yogyakarta.
Kuncoro. 2009. Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan. UIR Press, Pekanbaru.
cnbcindonesia.com/news/perbedaan-phk-dan-dirumahkan-apa-saja-yang-membedakan
Agus Yudha Hernoko. 2010. penjelasan hukum tentang keadaan memaksa (overmachth)
H . Man S. sastrawidjaja. 2010. Hukum kepailitan dan penundaan kewajiban pembayaran utang.
Kuncoro. 2009. Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan. UIR Press, Pekanbaru.
Aspek perlindungan diatur dalam ketentuan Pasal 102 (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, ketentuan Pasal 183- Pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
hukumonline.com/pusdata/detail/13146/undangundang-nomor-13-tahun-2003
Rahayu & Partners Law Firm, Hukum Ketenagakerjaan, juli 13, 2015 Oleh Elvira Rahayu