**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID 19**

# TESIS

**OLEH IRAWAN**

# 20911016/ Magister Hukum



**SEKOLAH PASCASARJANA PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER**

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN**

**2022**

## PERLINDUNGAN HUKUM PARA PIHAK AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19

**TESIS**

## Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum

**Dalam Program Studi Hukum Program Pascasarjana Universitas Dharmawangsa**

**OLEH**

# IRAWAN

**20911016/ Magister Hukum**



## SEKOLAH PASCASARJANA PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER

**UNIVERSITAS DHARMAWANGSA MEDAN**

## 2022

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Irawan |
| NPM | : | 20911016 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Para Pihak Akibat Pemutusan  Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 |

## Menyetujui, Medan, 04 Juni 2022

**Pembimbing I Pembimbing II**

## Dr. H. Kusbianto, S.H., M.Hum Dr. (Cand) Azmiati Zuliah, S.H., M.H. NIDN: 0029125702 NIDN: 0109027604

**Penguji**

## Dr. Rilawadi Sahputra, SH, M.Kn NIDN: 0119047902

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nama | : | Irawan |
| NPM | : | 20911016 |
| Program Studi | : | Hukum |
| Konsentrasi | : | Hukum Bisnis |
| Judul | : | Perlindungan Hukum Para Pihak Akibat Pemutusan  Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 |

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh Gelar Magister Hukum disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian permuatan ini saya perbuat dengan sadar dan sebenarnya, dan saya bersedia menerima sanksi hukum dan sanksi lainnya yang ditetapkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan Peraturan serta kebijakan yang dikeluarkan oleh Sekolah Pascasarjana Program Studi Hukum Program Magister Universitas Dharmawangsa, bila melanggar pernyataan ini.

Medan, 04 Juni 2022 Saya Menyatakan

**Irawan**

20911016

## ABSTRAK

**PERLINDUNGAN HUKUM PARA PIHAK AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19**

## IRAWAN

Ketika awal-awal masa Pandemi Covid-19 dengan diterapkannya kebijakan mengenai pengaturan tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak sangat signifikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Sumatera Utara. Selain itu, produk-produk hasil perusahaan juga sulit untuk dipasarkan dan mengalami penurunan pemesanan. Oleh karena itu, perusahaan berdalih perlu untuk tetap mempertahankan biaya operasional usahanya. Sehingga perusahaan lebih memilih melakukan rasionalisasi atau efisiensi tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dan empiris. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu dengan alasan efisiensi karena pertamadalam ketentuan Pasal 154 a ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perusahaan melakukan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”. Jika masalah perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diselesaikan dan tercapai kesepakatan bersama, maka mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan membuatkan perjanjian bersama yang isinya merupakan kesepakatan dari sidang mediasi, lalu ditandatangani oleh pihak pengusaha juga diberikan stempel perushaan, dan pihak pekerja juga menandatangani diatas materai 6000, juga perjanjian bersama ditandatangani oleh pihak mediator. Perjanjian Bersama merupakan hasil kesepakatan akhir yang tidak boleh diganggu gugat dikemudian hari baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja akibat COVID-19 di Indonesia rata-rata melakukan PHK bukan karena perusahaannya tutup ataupailit, melainkan karna diberlakukannya *Work From Home* yang merupakan anjuran dari Pemerintah. Dalam hal ini maka masih dapat dilakukan sebuah prestasi namun hanya saja waktunya tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Sedangkan dalam *force majeure* yang dijelaskan dalam Pasal 1245 KUHPerdata yang mengatur tentang penggantian biaya kerugian dan bunga dapat dimaafkan bilamana terjadi suatu keadaan yang memaksa

## Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja.

***ABSTRACT***

***LEGAL PROTECTION OF PARTIES DUE TO TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP DUE TO COVID-19 PANDEMIC***

## IRAWAN

*At the beginning of the Covid-19 Pandemic, with the implementation of policies regarding large-scale social restrictions (PSBB) it had a very significant impact on companies in North Sumatra. In addition, the company's products are also difficult to market and have decreased orders. Therefore, the company argues that it is necessary to maintain the operational costs of its business. So the company prefers to rationalize or labor efficiency. The research method used is normative and empirical juridical research. The nature of the research used in this research is descriptive analysis. Sources of data used in this study are primary and secondary data. The data analysis method used in this research is descriptive qualitative. Based on the results of the study, the conclusion in this study is the Arrangement for Termination of Employment (PHK) due to the covid-19 pandemic which is regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, namely for reasons of efficiency because first in the provisions of Article 154 a paragraph (1) of the Law The Job Creation Law states that "Companies carry out efficiency, whether followed by company closure or not followed by company closure due to company experiencing losses". If the problem of industrial relations disputes at the Medan City Manpower Service can be resolved and a mutual agreement is reached, then the mediator at the Medan City Manpower Service makes a collective agreement which contains an agreement from the mediation session, then signed by the employer and given a company stamp, and the worker also signs above 6000 stamps, also a joint agreement signed by the mediator. The Collective Agreement is the result of a final agreement that cannot be contested in the future, both from the workers and employers. Termination of employment due to COVID-19 in Indonesia, on average, layoffs not because the company is closed or bankrupt, but because of the implementation of Work From Home which is a recommendation from the Government. In this case, an achievement can still be made but it's just that the time is not in accordance with what was promised. Meanwhile, in the force majeure described in Article 1245 of the Civil Code which regulates the compensation for losses and interest, it can be forgiven if a compelling situation occurs.*

***Keywords: Legal Protection, Termination of Employment.***

## KATA PENGANTAR

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabatnya sehingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini guna memenuhi salah satu untuk mempeoleh gelar Magister Hukum Universitas Dharmawangsa Medan.

Syukur alhamdulillah dengan rahmat dan ridho-Nya disertai dengan usaha- usaha dan kemampuan yang ada, Tesis dengan judul “**Perlindungan Hukum Para Pihak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19**”

Disadari sepenuhnya keterbatasan yang dimiliki, kekurangan dan kekhilafan yang ada pada diri penulis. Meskipun telah berusaha untuk memberikan yang terbaik namun masih banyak kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan. Maka untuk itu dengan senanng hati menerima saran-saran dan kritik yang sehat dari semua pihak yang sifatnya membangun guna menunjang kesempurnaan tesis ini.

Pada kesempatan ini, ingin disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dalam menyelesaikan Tesis, teruma sekali kepada :

1. Bapak Dr. H. Zamakhsyari Lc, MA selaku Rektor Universitas Dharmawangsa Medan.
2. Bapak Dr. Kusbianto, SH, M.Hun selaku Direktur Pascasarjana Universitas Dharmawangsa dan dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dukungan, serta saran dan kritik dari awal penelitian, sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. (Cand) Azmiati Zuliah, SH, MH selaku dosen pembimbing II, yang meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada Penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
5. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta yang telah mendidik dan mengasuh penulis dengan penuh kasih sayang serta berkat doa dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
6. Buat istri dan anak-anakku tercinta yang selalu memberikan masukan dan semangat sehingga selesainya tesis ini.
7. Seluruh teman-teman S2 Hukum, Penulis menyampaikan terima kasih karena telah memberikan semangat dan dorongan positif dalam menyelesaikan tesis ini.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, akhir kata penlis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu. Besar harapan saya tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi salah satu karya ilmiah yang dapat digunakan sebagai refrensi bacaan dalam perkembangan ilmu pengetahuan yang akan datang.

Medan, 04 Juni 2022 Penulis

Irawan

## DAFTAR ISI

Halaman

[ABSTRAK i](#_TOC_250020)

[ABSTRACT ii](#_TOC_250019)

[KATA PENGANTAR iii](#_TOC_250018)

[DAFTAR ISI v](#_TOC_250017)

[DAFTAR TABEL vii](#_TOC_250016)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_TOC_250015)

* 1. [Latar Belakang 1](#_TOC_250014)
  2. Perumusan Masalah 7
  3. [Tujuan Penelitian 7](#_TOC_250013)
  4. [Manfaat Penelitian 8](#_TOC_250012)
  5. [Keaslian Penelitian 9](#_TOC_250011)
  6. Kerangka Teori 11
  7. [Metode Penelitian 19](#_TOC_250010)
     1. [Jenis dan Sifat Penelitian 19](#_TOC_250009)
     2. [Sumber Data Penelitian 19](#_TOC_250008)
     3. [Teknik Pengumpulan Data 21](#_TOC_250007)
     4. Analisis Data 21

BAB II PENGATURAN HUKUM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT MELUASNYA PANDEMI COVID-19 24

* + - 1. [Pemutusan Hubungan Kerja 24](#_TOC_250006)
      2. [Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial 46](#_TOC_250005)
      3. Penyelesaian Sengketa PHK Akibat Meluasnya Pandemi

Covid-19 54

BAB III ITIKAD BAIK ANTARA PERUSAHAAN DAN PEKERJA DALAM MENANDATANGANI PERJANJIAN BERSAMA SEBAGAI PENYELESAIAN SENGKETA PHK SEBAGAI SEBAGAI AKIBAT PANDEMI COVID-19 61

1. [Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan 61](#_TOC_250004)
2. Keabsahan Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja 66
3. Itikad Baik Para Pihak Dalam Menandatangani Perjanjian Bersama Sebagai Penyelesaian Sengketa PHK Sebagai Akibat Pandemi

covid-19 70

BAB IV PERLINDUNGAN TENAGA KERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT DARI PANDEMI COVID 19 81

* 1. Analisis Terhadap Pandemi Covid 19 Yang Dijadikan Keadaan Memaksa 81
  2. [Norma Pemutusan Hubungan Kerja 104](#_TOC_250003)

[BAB V PENUTUP 117](#_TOC_250002)

1. [Kesimpulan 117](#_TOC_250001)
2. [Saran 118](#_TOC_250000)

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Halaman

1. Daftar Narasumber ............................................................................ 21

1. Jumlah data penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial masa pandemi covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra

Utara pada tahun 2020 ....................................................................... 91

1. Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial ... 92
2. Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2021 ......................... 94

1. Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2021 ......................... 95

## BAB I PENDAHULUAN

1

## Latar Belakang

Secara umum berdasarkan Pasal 1601 a KUHPerdata perjanjian kerja merupakan sebuah persetujuan yang mana disepakati dengan pihak yang satu atau dengan kata lain si buruh/pekerja mengikatkan dirinya dengan pihak lain untuk suatu waktu tertentu dengen menerima upah. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja juga dapat dikatakan sebagai salah satu sarana dalam menjalin hubungan yang sifatnya industrial melalui perundingan atau kesepakatan secara bersama-sama (pihak yang melakukan perjanjian). Didalam perjanjian kerja, berisi tentang syarat-syarat menjadi seorang pekerja, kondisi kerja yang menjadi landasan perusahaan atau organisasi, serikat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, hak dan kewajiban serta hubungan industrial. Dasar perjanjian kerja biasanya berisi tentang tujuan, fungsi, prinsip, dan landasan hukum dalam hubungan kerja tersebut.1

Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata menjelaskan bahwa syarat dalam perjanjian kerja dapat memberikan kebebasan bagi para pihak untuk:

1 Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus*, Malang: UB Press 2012, hal. 05.

1

* 1. Membuat atau tidak membuat sebuah perjanjian;
  2. Mengadakan sebuah perjanjian dengan siapapun dan dimanapun;
  3. Menentukan isi perjanjian, mulai dari persyaratan, pelaksanaan dan pembayarannya;
  4. Menentukan bentuk dari perjanjian itu sendiri, mau dilakukan secara lisan atau tulisan.

Perjanjian kerja terdiri atas kontrak kerja yang sifatnya perjanjian bersama dan perjanjian perusahaan. Perjanjian kerja menyebabkan sebuah hubungan kerja antara pihak satu dengan pihak yang lain. Adanya hubungan kerja dalam sebuah perjanjian kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak serta menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan/pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap buruh/pekerja.2

Perjanjian kerja juga bersifat tetap dan kontrak. Biasanya perjanjian kerja yang sifatnya kontrak hanya dilakukan pada waktu tertentu atau tidak dalam jangka waktu yang lama (tetap/reguler). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 59 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlandaskan kepada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tersebut. Jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan itu akan disertakan didalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara , pekerjaan yang sifat selesainya tidak terlalu lama, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang

2 Soepono. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2007, hal. 55.

berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan serta pekerjaan yang jenis atau sifatnya tidak tetap.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 57 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKWT harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

* + 1. PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia;
    2. PKWT yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia;
    3. Tidak dibenarkan masa percobaan kerja *(probation),* dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 61A tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) menyatakan bahwa jika PKWT berakhir berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, maka perusahaan atau pengusaha wajib memberikan uang atau kompensasi kepada buruh/pekerja tersebut.

Indonesia saat ini sedang memasuki masa *lockdown* atau yang disebut dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Adanya pandemi Covid 19 dan PSBB yang dilaksanakan menyebabkan sistem perekonomian Indonesia mengalami penurunan. Hal ini disebabkan adanya pengurangan aktivitas, seperti bekerja dari rumah *(work from house),* dilarang untuk beraktivitas diluar rumah bahkan yang lebih ironisnya lagi sampai kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para karyawan atau buruh yang bekerja secara kontrak *(Outsourching).* Hal ini terjadi karena lemahnya permintaan pasar, kebijakan PSBB tersebut, keterbatasan bantuan modal, dan lain sebagainya. Tentunya hal

tersebut sangat merugikan bagi karyawan (buruh) yang bekerja secara kontrak. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Fenomena yang terjadi di sebagian besar wilayah Indonesia menjelaskan bahwa banyak sekali pekerja kontrak yang telah di PHK karena masa pandemi Covid 19. Berbagai macam alasan menjadi faktor pemecatan tersebut. Salah satunya adalah menurunnya tingkat *income* baik itu dari perusahaan, pabrik, tempat wisata dan sejenisnya. PHK tersebut terkadang menyalahi aturan kontrak kerja yang telah disepakati oleh buruh/pekerja dengan perusahaan.

PHK sepihak yang dilakukan perusahaan-perusahaan kepada karyawan sangat merugikan karyawan. Hak-hak normatif mereka tidak terpenuhi dengan baik dan tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati secara bersama dan seharusnya mendapatkan perlindungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meninjau dan meneliti secara lebih spesifik sesuai dengan ketentuan hukum perdata tentang pelaksanaan perjanjian kerja karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Kejadian yang terjadi di banyak perusahaan ternyata banyak hal yang menyebabkan karyawan itu berhenti, baik atas permintaan sendiri maupun adanya suatu peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya. Akibat dari berhentinya karyawan dalam pekerjaannya juga berdampak pada keluarga dari karyawan tersebut, karena tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan untukdirinya dan juga keluarganya. Oleh karenanya, manager SDM harus sudah menghitung dengan matang berapa jumlah

uang yang seharusnya diterima oleh seorang pekerja yang berhenti agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya hingga tingkat cukup. Bersamaan dengan itu adapun muncul sebuah problem sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan, belum terpenuhinya hak pekerja/upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, dan rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.

Kasus perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi covid-19 terdapat sekitar 55 (lima puluh lima) lebih kasus yang ditangani para mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara salah satunya pengaduan dari tenaga kerja dari PT. JMOT yang berjumlah 24 yang terdampak pandemi covid-19 sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja salah satunya universitas yang mengurangi tenaga kerja yang disebabkan oleh berkurangnya kegiatan akademik di universitas seperti petugas kebersihan dan petugas pengamanan dan keamanan. Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja di masa Pandemi Covid-19 menurut ibu Lamsihar yaitu alasan efisiensi perusahaan yang mengalami kerugian pendapatan sehingga diadakan pengurangan pekerja sehingga merumahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja. 3 Bahkan ketika awal-awal masa Pandemi Covid-19 dengan diterapkannya kebijakan mengenai pengaturan tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak sangat signifikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Sumatera Utara. Selain itu, produk-produk hasil perusahaan juga sulit untuk

3 Wawancara dengan Ibu Lamsihar Selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja, Tanggal 24 Maret 2022

dipasarkan dan mengalami penurunan pemesanan. Oleh karena itu, perusahaan berdalih perlu untuk tetap mempertahankan biaya operasional usahanya. Sehingga perusahaan lebih memilih melakukan rasionalisasi atau efisiensi tenaga kerja.

Contoh pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh covid 19 dapat dilihat dari berita Kota Medan yaitu: Berdasarkan berita dari *Detiknews.com* menjelaskan bahwa hotel Arya Duta Medan telah merumahkan karyawan mereka sebanyak 136 karyawan hotel. Hal ini terjadi karena omset dan pemasukan hotel menurun dan pihak hotel tidak mampu membayar gaji karyawan akibat penurunan konsumen yang datang menginap ke hotel Arya Duta Medan. Selain itu, berdasarkan berita dari *Waspada.co.id* menelaskan bahwa karyawan PT. Unibis Medan juga menuntut hak normatif karena di PHK pada masa pandemi Covid 19. Hal ini disebabkan PT. Unibis Medan memutuskan hubungan kerja menjelang Idul Fitri dan tidak mengeluarkan THR bahkan gaji yang sudah ditetapkan dipotong sampai sekitar Rp.236 ribu.4

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian secara lebih spesifik terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para buruh kerja yang mengalami PHK secara sepihak dimasa pandemi Covid 19. Apakah PHK terjadi sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja atau tidak dan hakhak buruh/pekerja sudah didapatkan dengan baik dan layak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan.

4 [https://www.detik.com/tag/hotel-aryaduta,](https://www.detik.com/tag/hotel-aryaduta) diakses pada tanggal 25 Maret 2022

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penulisan tesis yang berjudul “**Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid 19”**.

## Rumusan Masalah

Permasalahan merupakan suatu persoalan yang harus dicari pemecahannya, guna memudahkan pembahasan agar tidak menyimpang dari materi pokok dalam penulisan tesis. Permasalahan di dalam penulisan tesis ini adalah sebagai b erikut:

* 1. Bagaimana pengaturan hukum penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat meluasnya pandemi covid-19?
  2. Bagaimana kualifikasi itikad baik antara perushaan dan pekerja dalam menandatangani perjanjian kerja sebagai penyelesaian sengketa PHK sebagai akibat pandemi covid-19?
  3. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja akibat pemutsan hubungan kerja yang terjadi akibat dari pandemi covid 19?

## Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dikemukakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

* 1. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa PHK sebagai alat akibat meluasnya pandemi covid-19.
  2. Untuk mengetahui kualifikasi itikad baik antara perushaan dan pekerja dalam menandatangani perjanjian kerja sebagai penyelesaian sengketa PHK sebagai akibat pandemi covid-19.
  3. Untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja akibat pemutsan hubungan kerja yang terjadi akibat dari pandemi covid 19.

## Manfaat Penelitian

Selain tujuan-tujuan tersebut, juga terdapat manfaat yang dapat diambil dari penulisan tesis ini. Penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari aspek keilmiahannya maupun dalam perselisihan hubungan industrial yang berdampak kepada pemutusan hubungan kerja dan penutupan perusahaan sebagai akibat pandemi covid 19. Adapun manfaat yang dapat diambil didalam penulisan tesis ini adalah:

## Manfaat Teoritis

Pembahasan terhadap penulisan tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan aparat penegak hukum yang ada untuk dapat memahami bagaimana menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial yang berdampak kepada pemutusan hubungan kerja dan penutupan perusahaan sebagai akibat Pandemi covid 19, dan juga memahami bagaimana perlindungan tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari pandemi covid-19.

## Manfaat Praktis

Selain memiliki manfaat teoritis, penulisan tesis ini juga memiliki manfaat praktis yang diharapkan dapat memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai bagian perselisihan hubungan industrial.

## Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian dan penelusuran yang telah dilakukan, baik terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah ada maupun yang sedang dilakukan, di Magister Ilmu Hukum Universitas Dharmawangsa, belum ada penelitian yang sama terkait pembahasan “**Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid 19”**

[Judul tesis ini saya sebagai penulis menjamin keasliannya atau](http://repository.unej.ac.id/) [originalitasnya, meskipun ada tema ataupun judul karya tulis yang mirip dengan](http://repository.unej.ac.id/) tesis ini diantaranya adalah :

1. Fauziyah, Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah, Tesis Studi Hukum Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Puewokerto dengan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah. Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic Covid-19 adalah tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja

(ijarah). Karena tidak memenuhi aspek-aspek dalam berakhirnya pemutusan (fasakh) akad perjanjian kerja (ijarah). Berakhirnya perjanjian kerja (ijarah) disebabkan beberapa hal diantaranya adalah: Meninggalnya salah satu pihak, Iqalah,yaitu pembatalan kedua belah pihak, Objek yang disewakan rusak atau musnah, Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.Masa pandemic Corona Virus Disease 2019(Covid- 19) dalam Islam tidak dapat dijadikan alasan/uzur dan tidak termasuk dalam kondisi darurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menangguhkan atau menambah masa kontrakdalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena tidak tergolong alasan (uzur) yang dapat mem fasakhakad ijarah.

1. Lia Lestari, Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada masa pandemic covid-19 pada Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara Tesis Program Studi Ilmu Hukum dengan rumusan masalah sebagai berikut: (a) Bagaimana peranan mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa pandemi covid-19 pada dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara?. (b) Apa kendala-kendala mediator dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masa pandem covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara?. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka didapat beberapa temuan bahwa Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera dengan tipe Mediator Autoritatif mediator yang bekerja di instansi pemerintah mencari penyelesaian perselisihan adilyang

memiliki peranan dalammelakukan pembinaan kepada tenaga kerja yang terlibat perselisihan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber.

## Kerangka Teori dan Konsepsi

* 1. **Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat dan teori mengenai suatu kasus atau permasalahan (*problem*) yang menjadi bahan pertimbangan dan pegangan teoritis. 5 Pentingnya kerangka teoritis dalam penelitian hukum, merupakan unsur yang sangat penting karena fungsi teori dalam penelitian adalah untuk memberikan arahan atau petunjuk dan meramalkan serta menjelaskan gejala yang diamati, dan dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. 6 Adapun teori-teori yang dapat digunakan dalam penulisan ini adalah:

## Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat

5 M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian,* Bandung: Mandar Maju, 1994, hal. 80

6 Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996, hal. 19

diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.

Ada beberapa teori terkait perlindungan hukum menurut para ahli, antara

lain:

* + - 1. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.7
      2. Menurut Setiono, Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentrman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia, oleh karena itu perlindungan hukum berdasarkan Pancasila berarti pengakuan dan perlindungan hukum akan harkat dan martabat manusia atas dasar nilai Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan serta keadilan sosial. Nilai-nilai tersebut melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan dalam mencapai kesejahteraan bersama.8

7 Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003, hal. 121.

8 Setiono*, Rule of Law (Supremasi Hukum),* Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hal. 3.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Menjalankan dan memberikan perlindungan hukum membutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum, sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk

kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.9

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Ditilik dari segi kebahasaan terdapat kemiripan dari makna perlindungan yaitu adanya tindakan melindungi, adanya pihak-pihak yang melindungi dan cara melindungi. Makna dibalik kata perlindungan mengandung pengertian bahwa suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara atau cara tertentu. Adapun pengertian hukum adalah keseluruhan peraturan-peraturan dimana tiaptiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya. Sistem peraturan untuk menguasai tingkah laku manusia dalam masyarakat atau bangsa. Di samping itu “hukum memiliki daya paksa” yang diakui dan ditaati keberlakuannya dalam kehidupan bermasyarakat. Perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Selain itu, dalam penegakan hukum, hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia.10

9 Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2013, hal.

45.

10 *Ibid.,*

Hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Grechtkeit*).11

Perlindungan hukum dengan cara membuat peraturan bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban dan menjamin hak-hak para subjek hukum. Menegakkan peraturan, dapat melalui hukum administrasi negara, hukum pidana dan hukum perdata.12

Fungsi penegakan hukum sebagai berikut:

1. Penegakan hukum Hukum Administrasi Negara (HAN) berfungsi untuk mencegah (*preventif*) terjadinya pelanggaran hak-hak konsumen, dengan perijinan dan pengawasan.
2. Penegakan hukum melalui hukum pidana berfungsi untuk menanggulangi (*repressive*) setiap pelanggaran terhadap peraturan perUndang-Undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
3. Penegakan hukum melalui hukum perdata berfungsi untuk memulihkan hak

11 *Ibid.,* hal. 46.

12 *Op. Cit.,*

(*curative, recovery*), dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.13 Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 butir 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban menentukan bahwa perlindungan adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada Saksi dan/atau Korban yang wajib dilaksanakan oleh LPSK atau lembaga lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini.

Berdasarkan hukum positif untuk menegakan keadilan dan hukum tentunya keadilan harus dibangun sesuai cita hukum (*rechtidee*) di dalam negara hukum (*Rechstaats*). Hukum berfungsi melindungi kepentingan manusia dengan memperhatikan 4 (empat) hal, diantaranya :

* 1. Kepastian hukum (*Rechtssicherkeit*)
  2. Kemanfaat hukum (*Zeweckmassigkeit*)
  3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
  4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).14

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapakan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.15

13 Jambi Law Discussion Forum “Konsep Perlindungan Hukum” *http: //lawdisfor*

*.Blogspot.com*, diakses Kamis 16 Februari 2022, Pukul 18.08 Wib.

14 *Ibid*.,

15 *Ibid.,*

## b. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa juga dinamakan dengan teori konflik. Konflik dalam kamus bahasa Indonesia adalah percekcokan, perselisihan dan pertentangan. Konflik adalah perbedaan pendapat dan perselisihan paham antara dua pihak tentang hak dan kewajiban pada saat dan dalam keadaan yang sama. Pengertian Konflik itu sendiri dirumuskan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin bahwa, konflik adalah persepsi mengenai perbedaan kepentingan (perceived divergence of interest), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak- pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan (secara serentak).16

Pruitt dan Rubin merumuskan konflik sebagai perbedaan kepentingan atau tidak dicapainya kesepakatan para pihak. Maksud Perbedaan kepentinganadalah berlainannya keperluan atau kebutuhan masing-masing pihak.

Sengketa merupakan bagian dari kehidupan sosial, akan selalu hadir seiring dengan keberadaan manusia dalam menjalankan aktivitasnya yang selalu bersentuhan dengan sesamanya secara individu maupun kelompok. Kovach mendefinisikan konflik sebagai suatu perjuangan mental dan spiritual manusia yang menyangkut perbedaan berbagai prinsip, pernyataan dan argumen yang berlawanan

Pembagian otoritas yang dikotomis merupakan faktor pemicu timbulnya konfliksosial dalam masyarakat. Pembagian kekuasaan dapat menimbulkan kepentingan-kepentingan yang berlawanan antara satu dan lainnya. Pihak yang menempati posisi sebagai pemegang otoritas dan yang tidak memiliki

16 Irawati. *Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G. Puitt dan Jeffrey Z. Rubin*. Jurnal Notarius, Vol 13 Nomor 2 2020

otoritas,memiliki kepentinganyang berlawanan satu sama lainnya. Pihak yang memiliki otoritas cenderung mengukuhkan status quo, sedangkan yang tidak memiliki otoritas akan berusaha mengubah *status quo* mereka.

## c. Teori Kontrak Kerja

Perjanjian kontrak kerja mengandung arti sama dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja memberikan pengertian adanya hubungan kerja para pihak yang terlibat. Pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja sering diwujudkan dalam perjanjian kerja. Menurut Djumialdji perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri pada pihak yang lain (perusahaan), selama waktu tertentu dengan penentuan upah. Hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik. Artinya, ada pihak yang menerima dan melakukan prestasi. Pihak perusahaan menerima tenaga atau jasa buruh. Demikian juga sebaliknya buruh menerima upah atas tenaga yang dikeluarkan. Jadi, hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan disebut hubungan kerja.17

Perjanjian kerja memiliki sifat mengikat, maksudnya dengan adanya isi perjanjian yang telah disepakati bersama mengikat kedua belah pihak sehingga melahirkan suatu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hak yang diterima satu pihak merupakan suatu kewajiban bagi pihak lainnya. Isi perjanjian

17 F.X. Djumialdji, 2001, *Perjanjian Kerja,* Bumi Aksara, Jakarta, hal. 18

yang mengikat hak dan kewajiban harus dilaksanakan sebagaimana ketentuan dalam isi perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak menerima haknya berarti pihak yang satu telah melalaikan kewajibannya. Orang yang tidak menerima haknya dapat menuntut pada pihak yang berkewajiban. Tuntutan atau meminta ganti rugi dalam perjanjian kerja ditujukan oleh pihak yang lalai dengan kewajibannya tertuang dalam Pasal 1243 KUH Perdata tentang pergantian biaya yang lalai pada kewajiban.

## Kerangka Konsepsi

* 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.18

* 1. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerjanya karena terjadinya sebab tertentu. Tindakan ini dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kerja antara pengusaha dengan karyawannya. 19

* 1. Pandemi Covid 19

*Corona Virus Disease* 2019 atau yang biasa disingkat Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, salah satu jenis

18 Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1989, hal 20

19 Salim. *Hukum Kontrak & Teori, Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.

2003, hal. 7

koronavirus. Penderita Covid-19 dapat mengalami demam, batuk kering, dan kesulitan bernafas. 20

## Metode Penelitian

## Jenis dan Sifat Penelitian

* + 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaedah-kaedah atau norma-norma dalam hukum positif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan- bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan penelitian ini juga bersifat empiris yakni suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.21

* + 1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian hukum yang bersifat deskriptif analisis yang menggambarkan secara sistematis dan mengenai masalah yang dibahas.22

20 *Ibid*

21 Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Yogyakarya: Pustaka Pelajar, 2010, hal.280

22 Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal 105

## Sumber Data Penelitian

* + 1. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berikut adalah daftar narasumber pada penelitian ini:

## Tabel 1.1 Daftar Narasumber

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Jabatan** |
| 1. | Juwita Chaniago | Bidang Pembinaan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Provinsi  Sumatera Utara |
| 2 | Arif Maulana | Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial |
| 3. | M. Pangihutan | Bidang Perlindung Ketenagakerjaan |
| 4. | Rinto Pasaribu | Pekerja |
| 5 | Hendra Putrawan | Bagian Humas PT. Sukanda Djaya |

* + 1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur yang terdiri dari :

* + - 1. Bahan hukum primer, yang terdiri atas: Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
      2. Bahan hukum sekunder, buku-buku, majalah, dan karya ilmiah yang memiliki ikatan dengan penelitian.
      3. Bahan hukum tertier, serta bahan hukum tertier bersumber dari kamus, ensiklopedia dan lain sebagainya.

## Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpul data dalam penelitian hukum lazimnya menggunakan studi dokumen, pengamatan atau observasi, dan wawancara. Ketiga jenis alat pengumpul data ini dapat dipergunakan masing-masing, maupun secara ber- gabung untuk mendapatkan hasil semaksimal mungkin, 23 dan oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan 1 alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen. Studi dokumen digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Penelitian ini menggunakan dua jenis alat pengumpulan data, yakni:

1. Studi *Offline* melalui *Library Research* atau studi kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan pada perustakaan khususnya perpustakaan Universitas Dharmawangsa.
2. Studi *Online* terhadap dokumen-dokumen yang memiliki kaitan dan relevansi, pengamatan atau observasi melalui penelusuran pada situs- situs internet yang terkait.

## Analisa Data

Adapun metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari penelitian disajikan secara deskriptif dan diolah secara kualitatif dengan langkah-langkah sebagai

23 Soerjono Soekanto, *Op. Cit*. hal. 66.

berikut: Data yang diperoleh dari penelitian diklasifikasikan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian;

* + 1. Hasil klasifikasi selanjutnya disistematisasikan;
    2. Data yang telah disistematisasikan kemudian dianalisis untuk dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan.
    3. Penarikan kesimpulan dalam tesis ini secara deduktif yakni penarikan kesimpulan dari umum ke khusus.

## BAB II

24

**PENGATURAN HUKUM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT MELUASNYA PANDEMI COVID-19**

## Pemutusan Hubungan Kerja

Covid-19 merupakan virus yang berawal dari Wuhlan salah wilayah di negara Cina. Penyebaran sangat cepat sekali dan merupakan virusyang 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 dibanyak Negara termasuk negara-Negara besar di dunia , seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggiris, Rusia. Virus Covid -19 pada awalnya bermula dari Negara Wuhan salah satu wilayah di Negara Cina yang selanjutnya melintas dengan cepat ke beberapa Negara didunia termasuk Negara Indonesia. Berbagai cara dilakukan oleh negara negara di dunia termasuk Negara Indonesia dalam rangka mencegah dan memutus mata ranta penyebaran Covid-19.24

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

24 Annisa Dian Arini, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeure dalam Suatu Kontrak Bisnis” Supremasi Hukum. Vol. 9 No. 1. 2020

24

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.25

Masalah sosial baru muncul, meningkatnya angka pengangguran akibat terjadnya pemutusan hubungan kerja, munculnya warga miskin baru akibat Covid-19. Perjanjian kerja sama dengan perjanjian pada umumnya harus memenuhi syarat sah perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdata, Syarat sah perjanjian terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdata harus memenuhi unsur kesepakatan, kecakapan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Kecakapan dan kesepakatan merupakan syarat sabjektif artinya pihak yang mengadakan perjanjian harus cakap hukum dan kesepakatan tidak boleh ada unsur paksaan dalam membuat suatu perjanjian.Apabila syarat sabjektif tidak dipenuhi dalam membuat suatu perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan unsur “hal tertentu”dan “suatu causal yang halal” adalah merupakan syarat

25 *ibid*

objektif dari sarat sahnya suatu perjanjian. “Hal tertentu” maksudnya bahwa objek yang diperjanjikan harus jelas dapat ditentukan.

Objek perjanjian yang tidak jelas atau barang belum ada atau baru akan ada adalah batal demi hukum atau batal dengan sendirinya. Batal demi hukum atau batal dengan sendirinya untuk membatalkan perjanjian tersebut tidak diperlukan ada pihak yang membatalkannya tapi dengan sendirinya perjanjian tersebut sudah batal demi hukum. Perjanjian yang telah memenuhi syarat sabjektif dan syarat objektif yang terdapat pada Pasal 1320 KUHPerdata, maka perjanjian menjadi sah dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang membuatnya.26

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sabjektif dan syarat objektif dari sarat sahnya suatu perjanjian.Masa pandemi Covid-19 banyak perusahaan yang terkena dampak, sehingga perusahaan tidak mampu lagi memenuhi kewajiban terhadap pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja. Bagaimana kekuatan hukum berlakunya perjanjian kerja yang ada dengan terjadinya Wabah Covid-19. Pandemi Covid-19 menimbulkan dampak negatif kepada prusahaan.Perusahaan yang tidak dapat lagi melakukan proses produksi secara normal atau menurunya proses produksi menyebabkan omsetperusahaan menurut secara dratis. Perusahaan tidak mampu lagi membayar gaji pekerja/ buruhnyadan memberikan hak-hak dari pekerja sebagaimana sudah ditentukan dalam perjanjian kerja.27

26 Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 115

27 Indra Afitra. *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia* Jakara: Absolute Media, 2021, hal 39

Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkitan dengan tenaga kerja pada saat punya kerja dan termasuk pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan hak-haknya akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja merupakan tidak diharapkan terjadi terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya PHK merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya.

Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dapat melakukan penegakan hukum. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja massal dengan alasan force majeurepandemi Covid-19 tanpa adanya pesangon ataupun pesangon tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian, melanggar hak untuk bekerja dan mendapat upah yang telah diatur dalam Pasal 28 D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Konvensi ILO Nomor 100 serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 disebutkan bahwa pemutusan hubunga kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

PHK karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap PHK yang disebabkan adanya perselisihan, alasan PHK yang

disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan dipihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/majikan.

Bagi pekerja/buruh, PHK akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial. Karena dengan adanya PHK, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian nya dan untuk mencari pekerjaan yang baru harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga. Dan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh berdampak juga bagi kehidupan keluarganya. Oleh karena itu, diupayakan agar PHK tidak terjadi karena sangat merugikan para pihak terutama pihak yang berkedudukan lebih lemah yaitu pihak pekerja/buruh.

Dalam pembahasan PHK, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan. Padahal dalam lingkup PHK tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Meskipun PHK mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja/buruh, namun dipihak pengusaha/majikan juga terdapat kerugian dengan hilangnya biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha/majikan untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan

akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus megusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.28

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, sebab:

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.29

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja /buruh atau serikat

28 Lalu Husni*, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op. Cit.,* hal. 195.

29 Zainal Asikin,dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 174

pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan peraturan pemutusan hubungan kerja yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya pemutusan hubungan kerja :30

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang.

Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :31

* 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

* 1. Pekerja/buruh meninggal dunia

Pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja telah berakhir.

30 FX. Djumialdji, *Op. Cit*., a hal. 45.

31 FX. Djumialdji, *Op.Cit*., a hal. 45.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disebutkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang putus/demi hukum dalam beberapa Pasal sebagai berikut :32

* + 1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
    2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
    3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
    4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
    5. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
    6. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa
    7. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja

32 Pasal 154 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputusakan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :33

* 1. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.

Menurut ketentuan pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh.

Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

1. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
2. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
3. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka

33 FX. Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perburuhan Perorangan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987, hal. 14.

pemutusan hubungan kerja yang demikian ini bersifat melawan hukum.

1. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 81, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena:34

* 1. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat;
  2. Pekerja/buruh ditahan pihak yangberwajib;
  3. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner;
  4. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan;
  5. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik;
  6. Pekerja/buruh meninggal dunia;
  7. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
  8. Pekerja/buruh mangkir;
  9. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti;

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena disebabkan terjadinya kemunduruan dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan

34 Pasal 158-169 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses- proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersbut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan.

Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Di dalam dunia kerja perusahaan tidak lepas dari PHK yang meskipun itu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja. PHK tidak bisa terjadi begitu saja tanpa sebab yang pasti dan PHK yang dilakukan harus sesuai dengan undangundang yang berlaku, para pekerja tidak bisa dilakukan PHK begitu saja dan pengusaha pun tidak boleh melakukan PHK tanpa alasan dan prosedur yang jelas.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri

seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut :35

1. Alasan ekonomis, umpamanya :
   1. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya :
      1. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
      2. Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
      3. Menurunnya persediaan bahan dasar.
      4. Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya.

Secara langsung maupun tidak langsung jelas akan mengakibatkan:

* + - 1. Merosotnya penghasilan perusahaan.
      2. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/dan imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
      3. Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.

1. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan, umpamanya :

35 A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987, hal. 83.

* 1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
  2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya :
     1. Tidak jujur/tidak dapat dipercaya.
     2. Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
     3. Tidak sopan/suka atau pernah bertindak kurang ajar terhadap majikan.
     4. Sering mangkir tanpa alasan.
     5. Suka bertindak menjadi pengacau/penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik di luar apalagi di dalam perusahaan atau tempat kerja.
     6. Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya.
     7. Sering tidak mematuhi tugas/perintah yang selayaknya ditaati.
     8. Terkena hukuman penjara yang cukup lama sebagai akibat kesalahan yang telah dilakukannya baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan sebagainya.

1. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya :
   1. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja.
   2. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
   3. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan kerja selama ini ada, sedangkan perusahaan/majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut.
   4. Karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan alasan untuk melakukan PHK, sebagai berikut :

Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, Kesalahan Berat Berupa :

* + 1. Melakukan penipuan, pencurian atu penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
    2. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan.
    3. Mabok, madat, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkotika di tempat kerja.
    4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
    5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
    6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
    7. Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
    8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
    9. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan.

Sedangkan kesalahan ringan, berupa:

1. Menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak setelah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut.
2. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Berdasarkan peraturan PHK yang berlaku, hanya ada 3 (tiga) macam terjadinya PHK :

1. PHK Demi Hukum

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang.

Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :

* 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

* 1. Pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan mengenai PHK yang putus/demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut :36

* + 1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
    2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

36 Pasal 154-164 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

* + 1. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
    2. Pekerja/buruh meninggal dunia.
    3. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
    4. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (force majeur).
    5. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

1. PHK Oleh Pekerja/Buruh

Dalam PHK oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputusakan hubungan kerjanya. PHK oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :

* 1. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.

Dalam ketentuan pasal 4 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh. Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan

bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

* 1. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
  2. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
  3. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka PHK yang demikian ini bersifat melawan hukum.

Beberapa syarat-syarat pekerja yang hendak mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya, dalam pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat- lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
    2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.

Tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal mulai mengundurkan diri.

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, PHK oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut:37

37 Pasal 162-172 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri.
2. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan.
3. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.

Menururt Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, Pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan.
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesuliaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Point-point PHK diatas jarang terjadi. Hali ini dikarenakan karena rendahnya pengetahuan pekerja/buruh mengenai hukum ketenagakerjaan, selain itu juga karena faktor lebih besarnya perbandingan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pekerja/buruh yang ada. Seolah-olah pihak pekerja/buruh lah yang mengemis akan adanya pekerjaan baginya, dan pihak pengusaha/majikan dapat berpotensi melakukan tindakan sewenang-wenang karena merasa pihak yang memegang kendali/pemegang lapangan kerja yang dibutuhkan oleh pihak pekerja/buruh.

1. PHK oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena :

* 1. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
  2. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
  3. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner.
  4. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan
  5. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
  6. Pekerja/buruh meninggal dunia.
  7. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
  8. Pekerja/buruh mangkir.
  9. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK karena disebabkan terjadinya kemunduruan dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama.

PHK yang terjadi karena alasan pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya PHK.

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

## Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, juga menjelaskan tentang perlindungan bagi ketenagakerjaan dan individu masyarakat. Pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Pemerintah menciptakan kebijkan strategis melalui undang-undang cipta kerja yang bertujuan untuk:

* 1. Meningkatkan kegiatan usaha dan investasi
  2. Melindungi dan mengupayakan kesejahteraan para tenaga kerja
  3. UMKM diberdayakan dan dilindungi
  4. Meningkatkan proyek strategis nasional dan proyek strategis38

Undang-Undang Cipta Kerja dianggap menjadi penyeimbang hak-hak antara pekerja tetap dan pegawai kontrak baik kontrak dari perusahaan maupun outsourcing (alih daya) karena dianggap merupakan bentuk hubungan bisnis. Pekerja/atau buruh memiliki hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi melalui UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat (2). Pasal ini menjadi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang ada di Indonesia dengan tujuan menjamin hak-hak pekerja, dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.39

Menurut Zainal Asyhadie, ada beberapa perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan yang mengalami PHK. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik

38 Djongga dkk*. Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Lex Specialis: Vol.01 No.02 2020, hal. 184.*

39 *Ibid,* hal.. 186.

dengan jalan memberikan tuntunan, santunan ataupun meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik serta sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku diperusahaan. Adapun perlindungan kerja tersebut, antara lain:

1. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial merupakan sebuah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memiliki tujuan untuk pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupan sebagaimana manusia pada umumnya baik untuk individu dan anggota keluarga buruh atau pekerja. Perlindungan ini disebut dengan kesehatan kerja.

1. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis merupakan suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk pekerja atau buruh yang bekerja sehingga dapat terhindar dari bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari alat kerja atau bahan-bahan yang dipakai ketika bekerja. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja

1. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis merupakan suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja atau buruh keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.40

40 Asyhadie*. Hukum Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: Rajawali Press, 2008, hal. 20*.*

Pada tahun 2020, Pemerintah bekerjasama dengan DPR menerbitkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pada pasal 56 undang-undang ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diubah sehingga tidak ada lagi batasan waktu maksimal 2 tahun bagi pekerja dan kemungkinan perpanjangan semalam maksimal 1 tahun. Artinya akan semakin banyak pekerja yang dapat diperkerjakan dengan jenis perjanjian kontrak dalam waktu yang panjang. Namun, setiap perusahaan juga tidak memiliki kewajiban untuk mengubah status pekerja kontrak menjadi pekerja tetap ketika jangka waktu tiga bulan kerja sudah terlewati.41

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 juga menjelaskan maksud dari PHK dari sebuah perusahaan, instansi atau organisasi. Pada pasal 151 ayat 2 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirubah menjadi Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh..”42

Pada pasal 151 ayat 3 menjelaskan bahwa Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Kemudian pada ayat 4 menjelaskan bahwa “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana

41 Wibowo dan Sudiro*. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja PHK Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19* Jurnal Hukum To-Ra: Vol. 07 No. 01 2021, hal. 143*.*

42 *Ibid*, hal. 143.

dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”43

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Korban PHK Akibat Efisiensi tidak lagi mendapat Pesangon 2 Kali Lipat. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan omnibus law Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Salah satu hal yangberubah di UU baru ini ialah tentang proses pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat efisiensi.

Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan:

1. *Force Majeure* atau keadaan memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat, maupun dengan alas an.
2. Efisiensi, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan- alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yangtelah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan44

Disisi lain, perjanjian kerja yang dilakukan dan disepakati oleh seluruh narasumber penelitian, kurang sesuai dengan perjanjian kerja yang diatur pada

43 Wibowo dan Sudiro. *Op Cit*. 2021, hal. 144.

44 Wibowo dan Sudiro. *Op Cit*. 2021, hal. 147.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Hal ini dikarenakan para pekerja tidak mengetahui dengan jelas detail apa saja isi kontrak perjanjian kerja yang ditandatangi oleh mereka. Para pekerja tidak membaca dengan jelas apa saja yang tercantum dalam kontrak kerja dan hanya berdasarkan dengan apa yang mereka dengar dan menyetujui kesepakatan tersebut karena membutuhkan pekerjaan.

Kelemahan lainnya pada perjanjian kerja tersebut adalah kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja disimpan dengan baik oleh pihak perusahaan sehingga para pekerja tidak mempunyai waktu untuk mempelajari kontrak kerja dengan lebih detail. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan saudari Juwita Chaniago yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja hanya dijelaskan oleh pimpinan perusahaan dan kemudian mendatangani kontrak kerja.45

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Piyoto yang menjelaskan bahwa ada beberapa ketentuan syarat-syarat perjanjian kerja sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKWT harus memenuhi syarat-syarat, antara lain: PKWT harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia, PKWT yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia serta tidak dibenarkan masa percobaan kerja

45 Juwita Chaniago*. Bidang Pembinaan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 10.00 WIB*.*

*(probation),* dan jika diajukan dalam syarat perjanjian kerja, maka perjanjian kerja tersebut batal.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang disepakati antara narasumber penelitian dengan perusahaan tempat mereka bekerja adalah bentuk kerja secara lisan yang dilegalitaskan dengan tanda tangan kontrak sebagai bukti persetujuan kerja antara kedua belah pihak. Namun dinilai dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak masih tergolong kurang efektif. Hal ini disebabkan karena tidak dicantumkan secara detail bentuk perjanjian kerja kedua belak pihak, hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta sanksi yang diterima kedua belah pihak jika salah satu melanggar bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang disebutkan secara lisan hanya berisi tentang kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dan sanksi untuk para pekerja saja. Tidak untuk kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan Sebuah hubungan hukum yang dilakukan antara kedua belak pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat antara kedua belah pihak tersebut yang akhirnya dapat menimbulkan akibat hukum. Maksud dari pernyataan ini adalah kedua belah pihak sepakat untuk mengikuti peraturan atau kaidah yang berlaku untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Adanya kesepakatan kedua belah pihak untuk menimbulkan akibat hukum yang berlaku, yang mana jika kesepakatan tersebut dilanggar akan mengakibatkan sanksi bagi yang melanggarnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan ketiga narasumber penelitian, dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja (buruh) dilakukan dalam bentuk lisan. Perjanjian kerja dijelaskan pada saat interview kerja yang dilakukan antara manager/HRD dengan para pekerja (buruh). Pada saat interview kerja, dijelaskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, gaji dan sanksi kerja yang harus diterima kedua belah pihak.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan narasumber penelitian pertama Arif Maulana yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja dilakukan pada saat proses interview antara dirinya dengan pihak perusahaan, dimana pihak perusahaan menjelaskan secara detail apa saja bentuk kerja yang akan dilakukan, sistem kerja, gaji, bonus dan sanksi dari setiap pelanggaran. Kemudian setelah semua dijelaskan secara detail, maka pekerja akan mendatangani kontrak kerja sebagai bentuk persetujuan kerja yang akan disimpan oleh perusahaan.46

Hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan perjanjian kerja ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jehani yang menjelaskan bahwa Perjanjian kerja secara lisan adalah perjanjian kerja yang hanya disebutkan (langsung) oleh kedua belah pihak dan telah mencapai kata sepakat. Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memperbolehkan hal tersebut dengan syarat pengusaha atau perusahaan wajib membuat surat

46 Arif Maulana. *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,*

pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan, seperti nama dan alamat pekerja, tanggal dan mulai bekerja serta jenis pekerja.

Alasan para pekerja menyepakati atau menyetujui perjanjian kerja yang telah ditawarkan oleh perusahaan karena membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Asalkan ada keseuaian antara gaji dengan sistem kerja, para pekerja tersebut menerima penawaran kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan narasumber III Bapak M. Pangihutan yang menjelaskan bahwa alasan beliau setuju dengan perjanjian kerja yang ditawarkan oleh perusahaan adalah karena penawaran kerja seperti gaji, sistem kerja dan hal-hal lainnya adalah karena butuh pekerjaan dan butuh penghasilan tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Setyawan yang menjelaskan bahwa dalam sebuah perjanjian, ada beberapa syarat sah yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, antara lain Adanya kesepakatan dari mereka yang mengikatkan sebuah perjanjian yang merupakan adanya kesesuaian dan kecocokan antara dari yang mengadakan perjanjian beserta dengan pihak-pihak terkait yang mengikatkan perjanjian. Dalam kesepakatan perjanjian, ada beberapa unsur perjanjian, seperti penawaran *(Offerte),* adalah pernyataan dari pihak yang memberikan penawaran dan penerimaan *(Acceptasi)*, adalah pernyataan dari pihak yang menerima penawaran.

Pertanggung jawaban kerja perusahaan yang diberikan oleh pekerja juga sudah dilaksanakan dengan baik. Meskipun dari tiga narasumber penelitian, ada satu perusahaan yang kurang baik dalam mempertanggung jawabkan hak-hak pekerja, namun perusahaan lain sudah berupaya dengan baik dalam hal memberikan gaji pokok yang sesuai dengan yang telah disepakati. Pertanggung jawaban lainnya yang diberikan perusahaan adalah menjelaskan sistem kerja dan perintah dengan benar sesuai dengan pekerjaan serta memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan yang telah disepakatkan.

## Penyelesaian Sengketa PHK Sebagai Akibat Meluasnya Pandemi Covid 19

Wanprestasi dapat diartikan sebagai sikap sesorang individu atau kelompok yang tidak memenuhi atau lalai dalam melaksanakan kewajiban atau haknya sebagaimana yang telah diatur dalam sebuah perjanjian yang dibuat antara kreditur dan perusahaan. Wanprestasi juga dapat di istilahkan sebagai sebuah induvidu atau kelompok yang ingkar janji, cedera janji dan tidak menepati janji dan dapat menimbulkan kesimpangsiuran atau penyimpangan47.

Dalam perjanjian kerja, wanprestasi adalah sebuah kelalaian baik yang dilakukan dengan sengaja atau tidak sengajak dan tidak bertanggung jawab dengan apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja. Wanprestasi dapat dilakukan oleh pihak perusahaan ataupun pihak karyawan.

47 Saliman. *Esensi Hukum Bisnis Indonesia,* Jakarta: Ahmadi Muru, 2007, hal 37

Hasil wawancara dengan Pak Rinto Pasaribu bekerja sebagai *cleaning service* disalah satu perusahaan, saat pandemi perusahaan tempat pak Rinto Pasaribu bekerja membuat keputusan untuk sementara waktu merumahkan keseluruhan *cleaning service* selama satu minggu, setelah satu minggu alih- alih mendapatkan panggilan untuk bekerja kembali namun perusahaan mengabarkan bahwa untuk keseluruhan *cleaning service* harus mengundurkan diri. Setelah mendapatkan kabar tersebut pak Rinto Pasaribu mengunjungi perusahaan dan diminta untuk membuat surat pengunduran diri, beliau sempat menyatakan penolakan tetapi perusahaan tetap melanjutkan keputusan tersebut. Pemberian uang pesangon berlaku pada perusahaan tempat pak Rinto Pasaribu bekerja, bahkan gaji satu bulan sebelum di PHK pun sudah diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hendra Putrawan selaku Humas PT. Sukanda Jaya, adanya upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja/buruh yaitu secara bipartit (musyawarah) apabila terjadi permasalahan ketenagakerjaan termasuk PHK. Para pekerja/buruh masih berharap untuk berkerja pada perusahan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahtraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja. Serta adanya PHKpada masa kontrak yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak memberikan ganti kerugian.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, menurut narasumber pertama penelitian, wanprestasi kerja diperusahaan tempat narasumber bekerja terjadi apabila karyawan tidak menepati dan melaksanakan tanggung jawab. Penyelesaian sanksi terhadap wanprestasi dalam perjanjian kerja juga sesuai dengan kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh para karyawan, bisa dalam bentuk sanksi atau pemecatan kerja48. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber kedua penelitian, wanprestasi perjanjian kerja juga sama persis dengan narasumber pertama penelitian bahwa wanprestasi kerja diberikan apabila karyawan tidak menepati hal-hal yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Wanprestasi dapat dilakukan dalam bentuk surat peringatan, skorsing kerja atau pemecatan49.

Berbeda dengan narasumber pertama dan kedua penelitian, pada narasumber ketiga penelitian, narasumber tidak mengetahui bentuk wanprestasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila melanggar perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Hal ini karena menurut narasumber penelitian ia tidak pernah melakukan kesalahan atau kelalaian dalam bekerja sehingga tidak pernah mendapatkan wanprestasi dalam bekerja50.

Hasil jawaban dari ketiga narasumber penelitian sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Subekti juga mengemukakan bahwa wanprestasi

48 Hasil wawancara Arif Maulana. *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

49 Hasil wawancara Arif Maulana. *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

50 Hasil wawancara responden M. Pangihutan. Bidang Perlindung Ketenagakerjaan*,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB

merupakan kelalaian atau kegagalan salah satu pihak dalam melaksanakan hak atau tanggung jawab. Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya wanprestasi, antara lain sebagai berikut67:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi dalam kesepakatan perjanjian.
2. Melaksanakan apa yang telah disepakati dalam perjanjian, tapi tidak sesuai dengan isi perjanjian tersebut.
3. Melaksanakan apa yang disepakati dalam perjanjian namun terlambat dalam pelaksanaannya.
4. Melakukan suatu hal yang tidak terdapat dalam sebuah perjanjian.

PHK yang dialami oleh para karyawan di perusahaan akibat pandemi covid 19 terjadi bukan karena kesalahan dari karyawan itu sendiri sehingga menyebabkan terjadi PHK, melainkan karena alasan-alasan tertentu yang mengharuskan perusahaan melakukan dan memutuskan untuk melakukan PHK terhadap banyak perusahaan. Pernyataan ini juga dibenarkan oleh narasumber pertama penelitian yang menjelaskan bahwa alasan PHK yang dialaminya bukan semata-mata karena kesalahan atau wanprestasi yang dilakukan, melainkan karena kondisi dan keadaan pandemi covid 19.51

Hal senada juga dijelaskan oleh narasumber kedua penelitian yang juga menjelaskan bahwa alasan pemecatan atau PHK yang ia terima bukan karena wanprestasi perjanjian kerja yang dilakukan, melainkan karena kondisi dan

51 Hasil wawancara Arif Maulana. *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

keadaan pandemi covid 1952. Begitu pula dengan narasumber ketiga penelitian yang juga menjelaskan bahwa ia tidak pernah melakukan wanprestasi kerja selama bertahun-tahun menjadi karyawan dan belum mendapatkan kejelasan secara detail mengapa ia mendapatkan PHK dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Budiono yang menjelaskan bahwa wanpretasi adalah keadaan dimana salah satu pihak tidak dapat menyelesaikan atau lalai dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Wanprestasi dapat terjadi karena kesengajaan, kelalaian dan tanpa alasan71. Pada penelitian ini, wanprestasi kerja yang diterima oleh para karyawan adalah PHK yang terjadi tanpa alasan dan dengan unsur kesengajaan yang dilakukan oleh perusahaan karena kondisi dan situasi pandemi covid 19.

Wanprestasi kerja yang diterima oleh seluruh narasumber penelitian tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati ketika penerimaan kerja. Hal ini karena, dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh narasumber penelitian, tidak tertera adanya PHK karena situasi dan kondisi pandemi covid 19. Wanprestasi kerja dijelaskan oleh perusahaan ketika para karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh narasumber pertama penelitian yang menjelaskan bahwa pada saat interview dan penerimaan kerja, perusahaan tidak menjelaskan bahwa bisa saja ada PHK ketika kondisi

52 Hasil wawancara Bapak M. Pangihutan *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

pandemi yang menyebabkan penurunan pemasukan perusahaan. PHK terjadi jika karyawan melakukan kesalahan yang fatal dan tidak dapat ditolerir oleh perusahaan53. Begitu pula pada responden kedua penelitian juga menjelaskan bahwa pada saat penerimaan kerja, perusahaan tidak ada menjelaskan bahwa akan ada PHK dengan situasi atau kondisi tertentu. Penawaran kerja hanya berdasarkan tentang sistem gaji, tugas dan tanggung jawab serta sanksi jika melakukan kesalahan.54

Pada narasumber ketiga juga menjelaskan bahwa PHK pada saat pandemi covid 19 sangat tidak sesuai dengan karyawan-karyawan yang bekerja. Alasannya adalah masa pandemi covid 19 adalah masa dimana semua masyarakat membutuhkan finansial yang baik untuk memenuhi kebutuhan hidup. Adanya PHK dimasa pandemi ini sangat menyulitkan karyawan yang bekerja, apalagi jika kasusnya dengan gaji dan THR yang tidak terbayarkan dengan layak sesuai dengan kinerja dan perjanjian kerja.

Wanprestasi perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan kepada para karyawan dimasa pandemi covid 19 terjadi karena karyawan melakukan kelalaian atau kesalahan, melainkan dikarenakan faktor kondisi dan situasi (sebab) sehingga mengharuskan perusahaan melakukan PHK dimasa pandemi covid 19. Hal ini sejalan dengan teori perjanjian dalam Pasal 1244 KUHPerdata, ada beberapa unsur yang harus dipenuhi dalam keadaan memaksa yang ditimbulkan dari

53 Arif Maulana. *Hasil wawancara Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,*

pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

54 Bapak M. Pangihutan. Bidang Perlindung Ketenagakerjaan*,* pada tanggal 11 Maret 2022 pada pukul 12.00 WIB.

wanprestasi, antara lain : ada sebab yang ditimbulkan diluar kesalahan seorang perusahaan atau salah satu pihak dan faktor-faktor tertentu yang menjadi penyebab yang tidak diduga dan tidak dapat diselesaikan oleh salah satu pihak yang terikat perjanjian.

## BAB III

61

**ITIKAD BAIK ANTARA PERUSHAAN DAN PEKERJA DALAM MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA DALAM PENEYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID 19**

## Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengupayakan agar penyelesaian perselisihan tidak lewat dari 30 hari kerja sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

## Permohonan Pencatatan Perselisihan Ketenagakerjaan

Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan dimulai dari permohonan pencatatan yang diajukan oleh pihak pekerja yang mengalami perselisihan dengan pengusaha. Permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial dilakukan karena perundingan bipartit gagal mencapai kesepakatan. Pekerja menandatangani formulir pencatatan dengan materai 6000 juga melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Pasal 4 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwasannya, apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari jika salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah

61

dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

## Panggilan Klarifikasi

Setelah melakukan pencatatan perselisihan, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selanjutnya adalah perlimpahan kepada mediator juga panggilan klarifikasi kepada pihak pekerja agar pekerja menemui mediator untuk mendapatkan penjelasan tentang sidang mediasi yang akan berlangsung, dan juga mengklarifikasi perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja dan pengusaha.

## Sidang Mediasi

Setelah paling lambat 7 hari kerja setelah perlimpahan kepada mediator ataupun panggilan klarifikasi, maka meditor di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengadakan sidang mediasi yang menghadiri pihak pekerja dan pihak pengusaha yang berselisih. Sebelum sidang mediasi dilakukan di Dinas Ketenagakejaan Kota Medan, maka mediator menetapkan jadwal sidang mediasi, menyampaikan panggilan tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih, mediator meneliti latar belakang perselisihan antara lain mengenai hal-hal yang menyebabkan perselisihan terjadi dan bagaimana hasil penyelesaian serta dasardasar dan bentuk penyelesaian juga mempersiapkan dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang perselisihan, dan juga mediator mempersiapkan ruangan tempat sidang.

Pelaksanaan sidang mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dimulai dari mediator membuka sidang, lalu mediator membacakan surat kuasa dari para pihak jika para pihak menguasakan, mediator memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyampaikan keterangan ataupun penjelasan, mediator mengupayakan kepada kedua belah pihak dapat menyelesaikan perselisihan secara musyawarah untuk mufakat.

Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa, dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam pelaksanaan sidang mediasi, pasal 11 menyatakan bahwa mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya, dan pasal 12 menyatakan bahwa barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

## Tecapai Kesepakatan Bersama

Jika masalah perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diselesaikan dan tercapai kesepakatan bersama, maka mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan membuatkan perjanjian bersama yang isinya merupakan kesepakatan dari sidang mediasi, lalu ditandatangani oleh pihak pengusaha juga diberikan stempel perushaan, dan pihak pekerja juga menandatangani diatas materai 6000, juga perjanjian bersama ditandatangani oleh pihak mediator.

Perjanjian Bersama merupakan hasil kesepakatan akhir yang tidak boleh diganggu gugat dikemudian hari baik dari pihak pekerja maupun pengusaha.

Berdasarkan Pasal 13 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan menyatakan bahwa, dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator.

## Tidak Tercapai Kesepakatan Bersama

Jika masalah perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum dapat diselesaikan dan belum tercapai kesepakatan bersama, maka mediator membuatkan anjuran tertulis kepada pihak pekerja dan pihak pengusaha yang mewajibkan para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka mediator membuatkan perjanjian bersama. Jika para pihak atau satu pihak tidak menyetujui anjuran tertulis, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Medan. Anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memuat Keterangan pekerja atau keterangan serikat pekerja, keterangan pengusaha, keterangan saksi atau saksi ahli apabila ada, kesimpulan mediator, dan isi anjuran.

Hal ini sesuai dengan Pasal 13 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa, para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya

menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Dalam hal anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

## Mediator Hubungan Industrial

Mediator hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan Pegawai Negeri di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ada ada 2 (dua) orang mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang terdiri dari Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, juga Staff Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kedua mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai pendidikan terakhir yaitu Strata 1. Mediator hubungan industrial di Dinas Ketengakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang

ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Pasal 3 menyatakan bahwa, untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Warga negara Indonesia, menguasai peraturan perundang - undangan dibidang ketenagakerjaan, berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela, berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1). Pasal 8 menyatakan bahwa, mediator mempunyai kewajiban memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan, mengatur dan memimpin mediasi, membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan bersama, membuat anjuran secara tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan bersama, dan membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Keabsahan Kesepakatan Dalam Bentuk Pernjanjian Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun atau penganut sistim hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUH Perdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overeenkoms*t (Pasal 1313). Menurut Kosiden di Indonesia, istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam

tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian. Sedangkan istilah overeenkomst diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.55

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah : 1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah; 2. Perjanjian Kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (dienstverhoeding), dimana pihak majikan berhak memberikan perintahperintah yang harus ditaati oleh pihak lain; dan 3. Perjanjian Pemborongan Kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut : 1. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri Artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepkatan dari para pihak yang membuatya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal. 2. Kecakapan

55 Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang No. 13 Tahun 2003*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2008, hal 54.

Membuat Perjanjian Dalam pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun.

Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. 3. Suatu Hal Tertentu Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain. 4. Suatu Sebab yang Halal Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undangundang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain. Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang didalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjiankerja masuk ke dalam KUH Perdata dengan Stb. 1926 No. 335 yang mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 1927.

Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama

waktu yang tertentu. Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.Berdasarkan uraian tersebut, bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut :

* 1. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Di dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan keduabelah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).
  2. Penuaian Kerja Penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.
  3. Adanya Upah Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerajaan Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atau dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dikeluarkan.

## Itikad Baik Para Pihak Dalam Menandatangani Perjanjian Bersama Sebagai Kesepakatan Penyelesaian Pada Perselisihan Tenaga Kerja

Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun perjanjian haruslah berperilaku dengan itikad baik. Negosiasi dan penyusunan perjanjian tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. lni menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra perjanjian. Menurut Robert S Summer, bentuk itikad buruk dalam negosiasi dan penyusunan kontrak mencakup negosiasi tanpa maksud yang serius untuk mengadakan kontrak, penyalahgunaan *the privilege* untuk menggagalkan negosiasi, mengadakan perjanjian tanpa memiliki maksud untuk melaksanakannya, tidak menjelaskan fakta material dan mengambil keuntungan dari lemahnya posisi tawar para pihak dalam perjanjian.56

Itikad baik pada tahap pra perjanjian merupakan kewajiban, yaitu untuk memberitahu atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Sehubungan dengan hal ini putusan-putusan Hoge Raad menyatakan bahwa para pihak yang bernegosiasi masing-masing memiliki kewajiban itikad baik, yakni kewajiban untuk meneliti (*onderzoekplicht),* dan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan

56 Ridwan Khairandy, *op.cit.*, hal. 250 – 251.

*(mededelingsplicht).* Hakim harus mempertimbangkan kewajiban-kewajiban itu satu dengan yang lainnya dengan ukuran itikad baik.57

Itikad baik dalam pra perjanjian dipengaruhi oleh doktrin *culpa in contrahendo* yang diajarkan oleh sarjana hukum terkemuka dari Jerman Rudolf von Jhering. Doktrin *culpa in cantrahendo* mengajarkan pihak yang bertanggung jawab bagi kesalahan tersebut harus bertanggung jawab terhadap kerugian yang diderita pihak yang tidak bersalah. Kerugian yang dimaksud disini adalah kerugian yang timbul manakala pihak yang bernegosiasi menghentikan negosiasinya dan tidak jadi menutup perjanjian, dan penghentian atau pembatalan negosiasi tersebut menimbulkan kerugian pada salah satu pihak.58

Prinsip larangan bernegosiasi dengan itikad buruk telah diakui secara Internasional dan merupakan prinsip perjanjian komersial Internasional UNIDROIT. Prinsip yang cukup penting diatur dalam prinsip-prinsip UNIDROIT adalah mengenai jangkauan prinsip itikad baik (*good faith)* yang berlaku sejak negosiasi. Pasal 2.15 mengatur tentang larangan negosiasi dengan itikad buruk dengan menentukan :

1. *A party is free to negotiatie and is not liable for failureti reach an agreement.*
2. *However, a party who negotiates or breaks of negotiations in bad faith is liable for the losses to the other party.*
3. *It is bad faith, in particular, for a party to enter into or continue negotiations when intending not to reach an agreement with the other party. 59*

57 *Ibid.*, hal. 252.

58 *Ibid*.

59 Taryana Sunandar, *Prinsip-Prinsip UNIDROIT Sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional* Jakarta: Sinar Grafika, 2006, hal. 54.

Menurut prinsip-prinsip UNIDROIT tanggung jawab hukum telah lahir sejak proses negosiasi. Prinsip-prinsip yang berlaku bagi proses negosiasi adalah sebagai berikut :

1. Kebebasan negosiasi.
2. Tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk
3. Tanggung jawab atas pembatalan negosiasi dengan itikad buruk.60

Setiap orang bebas melakukan negosiasi dan memutuskan syarat- syarat yang dinegosiasikan. Namun demikian, negosiasi tersebut tidak boleh bertentangan denganp prinsip itikad baik dan transaksi jujur yang diatur dalam Pasal 1.7. salah satu contoh negosiasi dengan itikad buruk adalah apabila seseorang melakukan atau melanjutkan negosiasi dengan orang lain tanpa keinginan untuk mengadakan perjanjian dengan orang tersebut. Contoh lain adalah apabila seseorang dengan sengaja menyesatkan pihak lain mengenai isi atau syarat perjanjian yang diajukan, baik dengan cara mengajukan fakta yang menyesatkan maupun dengan menyembunyikan fakta yang semestinya diberitahukan ataupun mengenai status para fihak dalam kontrak tersebut.61

Dalam PKB, tanggung jawab atas negosiasi dengan itikad buruk tidak hanya akan merugikan pekerja tetapi juga dapat merugikan pengusaha, sehingga apabila hal ini dilakukan kerugian akan diterima kedua belah pihak.

Itikad baik dalam pra perjanjian bertujuan agar supaya masing masing pihak dalam tahap pra perjanjian melakukan negosiasi dengan jujur dan saling

60 *Ibid.*

61 *Ibid.*

terbuka dengan memperhatikan *moral hazard* dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan dan melanggar etika.

Dengan demikian itikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan itikad buruk. Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan *(disclosure)* dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian. Dan pihak pekerja berkewajiban untuk meneliti fakta material sebelum menandatangani perjanjian. Apabila ada ketentuan yang belum disepakati maka kedua pihak mengadakan tawar menawar, keadaan ini akan terus berlanjut hingga pada akhirnya kedua belah pihak mencapai kesepakatan mengenai hal-hal yang harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh para pihak dalam PKB. Saat penerimaan yang paling akhir dari serangkaian penawaran yang disampaikan oleh para pihak dan disetujui para pihak adalah saat tercapainya kesepakatan dalam pembuatan PKB di perusahaan.

Sifat keterbukaan atau obyektifitas dalam pembuatan PKB ini sangat diperlukan karena dengan tidak disampaikan data yang benar akan menimbulkan kerugian bagi pekerja. Oleh karena itu pengusaha wajib memaparkan atau menjelaskan isi/materi PKB yang sebenar-benarnya.

PKB mempunyai tujuan mempertegas hak dan kewajiban masingmasing pihak, memperteguh hubungan industrial yang harmonis, secara bersama menetapkan syarat kerja dan mengatur dimana cara dan tempat penyelesaian

sengketa kedua belah pihak bila terjadi sengketa. Adapun fungsi dari PKB adalah untuk :

* 1. Menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja
  2. Mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja
  3. Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja

PKB akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela ( *the principle of good faith and voluntary bargaining). Prinsip niat baik dan sukarela* dalam arti bahwa para pihak harus mengerti terhadap hal-hal sebagai berikut :

1. Pengakuan atas perwakilan organisasi serikat pekerja maupun perwakilan pengusaha
2. Terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban secara konstruktif dan sungguhsungguh
3. Kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat
4. Serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan pkb tanpa ada intervensi dari pihak-pihak yang berwenang, pemerintah, atau dibawah kontrol dari pengusaha atau organisasi pengusaha.

Di dalam pembuatan PKB, negosiasi adalah cara terbaik dalam penyelesaian atau mencari jalan keluar antara kedua belah pihak yang berbeda

kepentingan dan kebutuhan dalam mencapai kesepakatan. Serikat pekerja melakukan negosiasi dengan pengusaha untuk :

1. Menentukan kondisi dan syarat-syarat kerja, yang meliputi :
   1. Pengupahan
   2. jam kerja, kerja malam dan libur
   3. hal-hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja
   4. jaminan sosial, perumahan, waktu luang/istirahat
   5. promosi jabatan
   6. pemindahan / mutasi karyawan
   7. pemutusan hubungan kerja
2. mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja
3. mengatur hubungan antara serikat pekerja dengan pengusaha

Dalam tahap negosiasi ini masing-masing pihak mempunyai kewajiban untuk melakukan keterbukaan *(disclosure)* dengan menunjukkan dan memberikan segala informasi tentang fakta material yang berkaitan dengan perjanjian.

Iktikad baik dalam pra perjanjian mempunyai tujuan supaya masing masing pihak melakukan negosiasi dengan jujur dan saling terbuka dimana para pelaku usaha dilarang memberikan informasi yang menyesatkan, melanggar etika/kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian iktikad baik dalam pra perjanjian memberikan kewajiban para pihak untuk bertanggung jawab terhadap kerugian yang timbul

akibat adanya suatu negosiasi yang dilakukan dengan ketidakjujuran atau negosiasi dengan iktikad buruk.

1. Itikad Baik Pelaksanaan PKB

Itikad baik dalam fase pelaksanaan perjanjian disini baik pengusaha maupun pekerja harus melaksanakan perjanjian berdasarkan itikad baik. Melaksanakan perjanjian dengan itikad baik berarti perjanjian harus dilaksanakan sesuai kepatutan dan keadilan (*naar redelijkheid en billijkheid*).62

Standar itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian tentunya adalah standar objektif. Dalam hukum perjanjian pengertian bertindak sesuai dengan itikad baik mengacu kepada ketaatan akan *reasonable commercial standard of fair dealing,* yang menurut legislator belanda disebut bertindak sesuai dengan *redelijkheid en billijkheid (reasonableness and equity)*. Ini benar-benar standar objektif. 63

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian mengacu kepada itikad baik yang objektif. Standar yang digunakan dalam itikad baik objektif yang mengacu kepada suatu norma yang objektif. Perilaku para pihak dalam perjanjian harus diuji atas dasar norna-norma objektif yang tidak tertulis yang berkembang di dalam masyarakat. Ketentuan itikad baik menunjuk pada norma-norma tidak tertulis yang sudah menjadi norna hukum sebagai suatu sumber hukum tersendiri. Norma tersebut dikatakan objektif karena tingkah laku tidak didasarkan pada anggapan para pihak sendiri, tetapi tingkah laku tersebut harus sesuai dengan anggapan umum tentang itikad baik tersebut.64

62 Ridwan Khairandy, *Ibid*, hal. 17.

63 *Ibid*. hal. 194.

64 *Ibid.*, hal. 195.

Itikad baik yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata merupakan pembatasan terhadap asas *pacta sunt servanda* yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) yang mengatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Apabila dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian yang dianut Pasal 1320

K.U.H. Perdata, karena dalam K.U.H. Perdata sendiri tidak mensyaratkan adanya keseimbangan prestasi kedua belah pihak dalam perjanjian. Sehingga suatu perjanjian akan tetap sah sekalipun prestasi dan kontra prestasi kedua belah pihak tidak seimbang atau berat sebelah.

Dalam perkembangannya hal ini terjadi perubahan keadaan yang tidak dapat diperhitungkan sejak perjanjian ditutup, misalnya karena terjadinya perang, bencana alam atau kenaikan harga yang luar biasa hakim berwenang untuk mengurangi atau menghapus hak dan kewajiban yang dengan tegas telah disepakati dalam perjanjian. Dengan pertimbangan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, kepantasan dan kepatutan.

Demikian pula dalam pelaksanaan PKB dimana PKB adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja, sehingga kedua belah pihak berkewajiban melaksanakan perjanjian yang telah dibuatnya dengan penuh itikad baik. Dalam hal ini pengusaha berhak untuk menerima hasil kerja dari pekerja sesuai yang telah disepakatinya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian dan tidak menuntut lebih dari apa yang diperjanjikan, serta tidak membebani pekerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Begitu pula pekerja berkewajiban untuk menunaikan pekerjaan sesuai dengan apa

yang telah disepakati dalam perjanjian dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi PKB yang telah disepakatinya.

Pelaksanaan perjanjian akan berjalan baik dan lancar manakala klausula dalam PKB sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan mengandung itikad baik, namun pada kenyataannya masih ada klausula dalam PKB yang mengandung itikad buruk, hal ini tentunya akan menimbulkan kerugian di salah satu pihak yaitu pekerja karena memiliki posisi tawar yang lemah.

Tindakan preventif dilakukan Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melakukan pemantuan terhadap PKB yang ada di perusahaan-perusahaan, meneliti dan mencermati kembali isi PKB, apakah isi PKB yang dibuat antara pengusaha dan pekerja sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Sebagai dasar hukum kegiatan pemantauan tersebut adalah Pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Permenakertrans RI Nomor Per.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, ketentuan ini dimaksudkan agar segala aturan yang telah dibuat dan dituangkan di dalam PKB harus didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat yang kemudian akan dicermati dan diteliti terhadap kebenaran isi/materi yang tertuang dalam PKB apakah menyimpang atau tidak dari peraturan perundangan yang berlaku, apabila menyimpang, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui pegawai mediator hubungan

industrial wajib mengkoreksi dan mengembalikan kepada kedua belah pihak untuk diubah sesuai peraturan perundangan agar tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak terutama pihak pekerja. Dan setelah dianggap benar, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menerbitkan SK pendaftaran PKB.

Asas itikad baik berfungsi melindungi kepentingan para pihak dalam hubungan kerja. Asas ini menempatkan kewajiban bagi para pihak untuk tidak melakukan tindakan *destruktif* terhadap pihak lain dengan menjalankan hak dan kewajiban masing-masing sehingga manfaat PKB dapat terwujud sesuai dengan harapan mereka.

Dengan adanya itikad baik dalam PKB dapat mencegah ketidakadilan yang akan dialami pekerja. Seperti yang kita ketahui keberadaan itikad baik dalam hukum menjamin kemungkinan bagi para pihak untuk sama-sama mendapatkan keuntungan di dalam perjanjian yang mereka buat dan mendapatkan keadilan.

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam memberikan solusi/alternatif pemecahan masalah perselisihan hubungan industrial yang timbul sebagai akibat tidak adanya itikad baik dalam PKB, karena fungsi pemerintah adalah sebagai pengayom, pembina dan pengawas dalam hubungan industrial.

Wujud peran pemerintah adalah memberikan saran, petunjuk tata cara pembuatan PKB, memfasilitasi negosiasi antara pengusaha dan pekerja dalam rangka pembuatan PKB serta memberikan pelayanan pemecahan masalah

melalui jalur mediasi oleh pegawai mediator, disamping itu juga mengadakan pemantauan ke perusahaan-perusahaan rawan perselisihan hubungan industrial melalui kegiatan Deteksi Dini yang dilaksanakan oleh Tim Deteksi Dini yang anggotanya terdiri dari unsur Tripartit yaitu Pemerintah, Pengusaha dan Serikat Pekerja. Meskipun demikian, pada kenyataannya di lapangan masih ada PKB yang klausulanya mengandung itikad buruk.

## BAB IV

81

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT DARI PANDEMI COVID 19**

## Analisis Terhadap Pemutusan HUbungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid 19 Yang Dijadikan Keadaan Memaksa

World Health Organization (WHO) sebagai organisasi kesehatan dunia telah mengeluarkan pernyataan bahwa Covid-19 dinyatakan sebagai *Global Pandemic* pada tanggal 11 Maret 2020. Pemerintah Indonesia merespon akan hal tersebut sehingga mengeluarkan Keputusan Presiden No. 11 Tahun 2020 pada tanggal 31 Maret 2020 tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Dimana, keluarnya Keppres No. 11 Tahun 2020 ini dikarenakan penyebaran Covid-19 sudah bersifat luar biasa, dengan jumlah kematian terus meningkat dan meluas lintas wilayah dan berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia.65

Dengan terus meningkatnya jumlah kasus, pemerintah Indonesia juga mengeluarkan kebijakan untuk mengatur terkait pembatasan kegiatan yakni Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada tanggal 31 Maret 2020. Dalam PP No. 21 Tahun 2020 pada Pasal 1 menyatakan:

65 Indonesia Keppres PKKM Covid-19, *Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019*, Keppres No. 11 Tahun 2020, 31 Maret 2020.

81

“Dalam Peraturan Pemerintah ini, yang dimaksud dengan Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid 19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).”66

Pembatasan ini memang perlu dilakukan untuk menekan angka penyebaran virus Covid-19 di Indonesia. Setelah itu terbitlah Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang tentang penetapan bencana non alam penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional yang ditetapkan pada tanggal 13 April 2020.

Dalam hal ini, Presiden merujuk pada dua Undang-Undang sebagai dasar pemberlakuan bahwa penyebaran Covid-19 dapat dikategorikan sebagai bencana non alam, yakni:

1. Undang-Undang No. 24 Tahun 2007, dalam Pasal 1 angka 2 menyebutkan definisi dari “bencana alam”:

“Bencana alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau serangkaian peristiwa yang disebabkan oleh alam antara lain berupa gempa bumi, tsunami, gunung meletus, banjir, kekeringan, angin topan, dan tanah longsor.”67

Kemudian, dalam Pasal 1 angka 3 menyebutkan definisi dari “bencana non alam”:

“Bencana nonalam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.”68

1. Undang-Undang No. 4 Tahun 1984, dalam Pasal 1 huruf a menyebutkan definisi dari “wabah”:

“Wabah penyakit menular yang selanjutnya disebut wabah adalah kejadian berjangkitnya suatu penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah

66 Indonesia PP PSBB Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19, *Peraturan Pemerintah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19,* PP No. 21 Tahun 2020, LN No. 91 Tahun 2020, TLN No. 6487, Pasal 1.

67 Indonesia UU Penanggulangan Bencana, *Undang-Undang Tentang Penanggulangan Bencana*, UU No. 24 Tahun 2007, LN No. 66 Tahun 2007, TLN No. 4723, Pasal 1 angka 2.

68 *Ibid.*, Pasal 1 angka 3.

penderitanya meningkat secara nyata melebihi dari pada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan malapetaka.”69

Pasal 1 angka 9 UU No. 24 Tahun 2007 juga menyebutkan bahwa Status keadaan darurat bencana merupakan suatu keadaan yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk jangka waktu tertentu atas dasar rekomendasi Badan yang diberi tugas untuk menanggulangi bencana. 70 Dengan demikian, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) sebagai badan yang ditugaskan untuk menanggulangi bencana juga menerbitkan Surat Kepala BNPB Nomor: 9.A Tahun 2020 tanggal 28 Januari 2020 tentang Penetapan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia jo. Surat Kepala BNPB Nomor: 13.A Tahun 2020 tanggal 29 Februari 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.71 Kedua hal ini lah yang menjadi dasar diterbitkannya Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional.72

Keppres No. 12 Tahun 2020 yang telah menetapkan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional non alam telah menimbulkan dua pendapat antara sejumlah pihak yang membenarkan bahwa pandemi Covid-19 merupakan *Force Majeure* dengan sejumlah pihak yang menyatakan bahwa terbitnya Keppres No. 12 Tahun 2020 tidak serta merta dapat dijadikan sebagai alasan untuk pengenaan

69 Indonesia UU Wabah Penyakit Menular, *Undang-Undang Tentang Wabah Penyakit Menular*, UU No. 4 Tahun 1984, LN No. 20 Tahun 1984, TLN No. 3273, Pasal 1 huruf a.

70 Indonesia UU Penanggulangan Bencana, *op.cit.*, Pasal 1 angka 9.

71 Wardatul Fitri, “Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Covid-19 terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan”, *Jurnal Supremasi Hukum*, Vol. 9 No. 1, Juni 2020, hal. 82.

72 *Ibid.*

*Force Majeure*. Prof. Mahfud MD telah memberikan pernyataan bahwa Keppres No. 12 Tahun 2020 tidak dapat langsung secara otomatis dijadikan sebagai dasar untuk membatalkan kontrak terutama pada kontrak bisnis dengan berdalilkan *Force Majeure*. Namun, keluarnya kebijakan ini dapat menjadi pintu masuk untuk bernegosiasi kembali terkait hal-hal yang diatur di dalam kontrak, dimana tujuan pemerintah adalah agar kondusifitas dalam dunia bisnis tetap terjaga.73

Adanya penerapan PSBB sebenarnya lebih berpengaruh terhadap keterhalangan perusahaan, sebab pemberlakuan PSBB dapat membatasi ruang gerak perusahaan, dimana peraturan tersebut memiliki daya paksa, sehingga perusahaan tidak leluasa menjalankan bisnis atau usahanya dan tidak mendapatkan penghasilan yang optimal.

Berkurangnya pendapatan pelaku usaha tersebut selaku perusahaan akan berindikasi tidak mampunya ia untuk melunasi utang-utangnya ataupun memenuhi prestasi dalam perjanjian bisnis. Namun, perjanjian bisnis tetap saja tidak dapat diubah maupun dibatalkan secara sepihak dengan beralasan karena adanya penerapan PSBB akibat adanya pandemi Covid-19. 74 Penting untuk mengkaji terlebih dahulu hal-hal yang menjadi penting saat ingin menggunakan alasan pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure*, antara lain:75

1. Apakah dalam klausul *Force Majeure* yang terdapat di kontrak sudah ada mengatur mengenai pandemi Covid-19.

73 Hukum Online, Mochamad Januar Rizki, *“Penjelasan Prof. Mahfud Soal Force Majeure Akibat Pandemi Corona”*, 2020, [https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956](https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan)

[/penjelasan](https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan)[-profmahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona?page=2,](https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan-prof-mahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona?page=2) diakses pada tanggal 20 Maret 2022 pukul 21.58 WIB.

74 Jodi Pratama dan Atik Winanti, *op.cit.*, hal. 267.

75 *Ibid.*, hal. 270.

1. Bagaimana definisi dan batasan terkait *Force Majeure* yang telah diatur oleh para pihak di dalam kontrak.
2. Bagaimana keterkaitan hubungan sebab akibat antara pelaksanaan prestasi dengan adanya penetapan Covid-19 sebagai bencana nasional non alam.
3. Apakah perusahaan sudah beritikad baik dalam berupaya memenuhi prestasi yang terhalang *Force Majeure* tersebut.

Kemudian apabila ternyata tidak diatur klausul khusus mengenai pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure* di dalam perjanjian tersebut, maka selanjutnya ditelaah apakah pandemi Covid-19 ini telah memenuhi unsur-unsur dari pengaturan *Force Majeure* dalam KUH Perdata yakni Pasal 1244 dan 1245, yang dapat dijabarkan sebagai berikut.76

1. Terjadinya kejadian tersebut di luar kehendak perusahaan. Benar bahwa pandemi Covid-19 ini memang terjadi di seluruh bagian dunia dimana para pihak dalam perjanjian pun tidak mampu untuk mencegah terjadinya pandemi Covid-19 tersebut dan pandemi Covid-19 ini juga memberikan dampak buruk bagi beberapa sektor usaha dari berkurangnya pendapatan hingga penutupan usaha.
2. Adanya kejadian yang tidak dapat diduga sebelumnya. Dalam hal ini, penyebaran pandemi Covid-19 cukup cepat hingga berdampak pada perjanjian yang tadinya dibuat sebelum adanya pandemi Covid-19, tidak dapat menduga akan penyebaran virus yang meluas dengan cepat.

76 Velliana Tanaya dan Jessica Angeline Zai, *op.cit.*, hal. 107.

1. Adanya keterhalangan perusahaan untuk melaksanakan prestasi. Penerapan PSBB memungkinkan untuk membatasi ruang gerak perusahaan dalam melakukan pemenuhan prestasi tertentu. Apabila perusahaan sebagai pelaku usaha tetap menjalankan usahanya untuk dapat memenuhi prestasinya, dikarenakan adanya kebijakan PSBB ia akan dapat dikenakan sanksi dengan alasan akan meningkatkan penyebaran Covid-19.
2. Terhalangnya perusahaan bukan karena ada unsur kesalahan dari perusahaan.

Apabila dilihat secara umum, penerapan PSBB yang ditetapkan pemerintah Indonesia tentu berdampak pada terbatasnya mobilitas dan ruang gerak semua orang sehingga dapat juga mempengaruhi perusahaan dalam memenuhi prestasinya.

1. Resiko atas ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi prestasi tidak dapat dibebankan kepada perusahaan. Apabila terbukti perusahaan memang tidak dapat memenuhi prestasinya dikarenakan terhalang oleh salah satu dampak dari pandemi Covid-19, maka perusahaan tidak dapat dimintakan tanggung jawab atas ketidakmampuannya.

Dengan demikian, pandemi Covid-19 memiliki kemungkinan untuk dikategorikan sebagai *Force Majeure*. Namun tetap saja tidak dapat digunakan sebagai alasan pembatalan perjanjian, karena keadaan ini bersifat *Force Majeure* relatif atau subjektif, dimana prestasi sebenarnya masih dapat dilaksanakan atau tidak mustahil untuk dilakukan sehingga dapat dialternatifkan dan dirundingkan solusinya dalam upaya renegosiasi.77 Untuk menilai suatu peristiwa itu termasuk

77 Annisa Dian Arini, *op.cit.*, hal. 54.

sebagai *Force Majeure* atau tidak, tergantung pula pada bagaimana bentuk kewajiban yang harus dilakukan suatu pihak dan bagaimana keadaan pihak yang berkewajiban tersebut. Walaupun di dalam perjanjian tersebut telah mengatur terkait keadaan pandemi atau bencana non alam sebagai suatu *Force Majeure*, hal itu pun tidak langsung cukup untuk menyatakan perusahaan mengalami *Force Majeure*, sebab tetap membutuhkan pembuktian yang cukup berhubungan dengan pelaksanaannya dan juga memenuhi syarat-syarat pengenaan *Force Majeure* tersebut.78

Perusahaan tetap dapat membela dirinya sekalipun tidak ada ketentuan *Force Majeure* terkait pandemi atau bencana non alam dalam perjanjian tersebut, sebab dalam ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata mengatur bahwa:

“Perjanjian tidak hanya mengikat pada apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang.”79

Dengan demikian, apabila terdapat suatu kebijakan pemerintah seperti penetapan PSBB yang benar-benar berdampak langsung dan terbukti menghalangi pelaksanaan perjanjian pada perusahaan, maka perusahaan tetap dapat membela dirinya dengan dasar *Force Majeure*, walaupun keadaan tersebut tidak secara spesifik diatur dalam perjanjian. Doktrin *Force Majeure* menurut hukum Indonesia juga dilaksanakan demi hukum, bukan dilaksanakan karena kesepakatan dalam perjanjian, sehingga walaupun tidak tertera di dalam perjanjian, ketentuan *Force Majeure* tetap dapat digunakan apabila demi hukum.80

78 *Ibid.*, hal. 49.

79 Lihat Indonesia KUH Perdata, *op.cit.*, Pasal 1339.

80 Jonsons Mangisih, H. Manullang, Bernard Nainggolan, dan Gindo L. Tobing, *op.cit.*, hal.

83.

Kemudian, muncul pertanyaan apakah Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran Covid-19 sebagai bencana nasional dapat dijadikan sebagai dasar untuk mendalilkan *Force Majeure*? Maka haruslah ditelaah terlebih dahulu apa sebenarnya yang diatur di dalam Keppres No. 12 Tahun 2020. Terdapat tiga point yang diatur dalam Keppres No. 12 Tahun 2020 yakni:81

* 1. Menyatakan penyebaran Covid-19 dikategorikan sebagai bencana nasional non alam.
  2. Penanggulangan penyebaran Covid-19 dilaksanakan oleh Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19.
  3. Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 di daerah diketuai oleh Gubernur, Bupati, dan Walikota dengan kebijakan yang mereka terapkan harus tetap memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat.

Lalu apakah dari ketiga point yang diatur dalam Keppres No. 12 Tahun 2020 berdampak secara langsung dalam menghalangi pelaksanaan kewajiban atau prestasi dari perusahaan? Ternyata, belum dapat dikatakan secara spesifik bahwa Keppres No. 12 Tahun 2020 dapat mempengaruhi terhalangnya pelaksanaan prestasi oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya Keppres No. 12 Tahun 2020 tersebut, penekanannya lebih kepada bahwa pandemi Covid-19 ini dikategorikan sebagai bencana nasional non alam, berbeda dengan PP No. 21 Tahun 2020 terkait PSBB yang benar-benar memiliki daya paksa untuk

81 Indonesia Keppres PBNAP Covid-19, *Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana NonAlam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 sebagai Bencana Nasional*, Keppres No. 12 Tahun 2020, 13 April 2020.

membatasi ruang gerak masyarakat. Walaupun begitu, tetap saja diperlukan pembuktian apakah bencana non alam seperti pandemi Covid-19 ini memang menghalangi pelaksanaan prestasi dalam perjanjian tersebut. Semua jawaban kembali lagi berkaitan dengan jenis kasus perjanjian masing-masing dan membutuhkan pembuktian yang lebih lanjut.82

Dalam banyak perjanjian bisnis, tidak jarang permasalahan yang sebenarnya masih dapat diatasi namun berakhir dengan konflik berkepanjangan, sehingga dalam hal ini sangat diperlukan para pihak mencantumkan klausul- klausul antisipatif dalam kontrak sebagai upaya untuk melindungi kepentingan bisnis mereka, seperti misalnya klausul *Force Majeure*. Apabila klausul tidak ada pengaturan khusus terkait *Force Majeure* maka para pihak akan tunduk pada Undang-undang yang menjadi pilihan hukum para pihak.83

Rahayu Ningsih Hoed menyebutkan ada 2 jenis klausul terhadap adanya keadaan *Force Majeure*, yakni:84

* + 1. Klausul tidak eksklusif, merupakan klausul yang tidak diatur secara khusus, sehingga sepanjang kondisi tersebut disetujui sebagai *Force Majeure* yang menghalangi perusahaan maka dapat diajukan.
    2. Klausul eksklusif, merupakan klausul yang terbatas pada suatu keadaan *Force Majeure* yang telah tercantum di dalam perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

82 Artikel Fredrik J Pinakunary Law Offices, FJP Law Offices, “*Pandemi Covid19 dan Force Majeure Overmacht”,* 2020, [https://fjp-law.com/id/pandemi-covid-19dan-force-majeure-](https://fjp-law.com/id/pandemi-covid-19-dan-force-majeure-overmacht/) [overmacht/,](https://fjp-law.com/id/pandemi-covid-19-dan-force-majeure-overmacht/) diakses pada tanggal 5 Maret 2022 pukul 18.41 WIB.

83 Agus Yudha Hernoko, *op.cit.*, hal. 204.

84 Annisa Dian Arini, *op.cit.*, hal. 54.

Penggunaan alasan pandemi Covid-19 sebagai *Force Majeure* juga harus memperhatikan apakah terdapat definisi maupun batasan eksklusif dalam klausul *Force Majeure* nya. Apabila tidak ada batasan eksklusif yang diberikan para pihak, maka akan terbuka peluang untuk memasukkan alasan pandemi Covid-19 ini sebagai *Force Majeure*. Namun, apabila terdapat batasan-batasan khusus yang mengatur, maka diluar dari yang diatur di dalam perjanjian tidak akan berlaku sebagai *Force Majeure*, kecuali kesepakatan para pihak langsung untuk membentuk addendum baru dengan itikad baik guna membenahi agar kontrak tersebut dapat tetap berjalan. Bahkan dalam beberapa bentuk klausul yang eksklusif para pihak juga sudah mengatur pihak mana yang akan menanggung resiko apabila terjadinya *Force Majeure* pada pelaksanaan perjanjian.85

Perselisihan hubungan indusrial perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan buruh/pekerja dan pengusaha atau gabungan usaha dengan pekerja/buruh. upaya yang di lakukan untuk melakukan pembinaan hubungan industrial pengembangan hubungan industrial,mediasi perselisihan hubungan industrial sebagai tugas dan tanggung jawab.peranan mediator merupakan aspek dinamis kedudukan/jabatan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. maka ia menjalankan suatu fungsi.upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran pihak yang terlibaat dakam produksu barang atau jasa bagi pekerja buruh,pengusaha dan organisasinya serta pemerinta terhadap norma

85 Inri Januar, *op.cit.*, hal. 189.

norma berlaku sehinga memunbuh keserasihan dan iklim usaha yang sehat serta sejahtera pekerja/buruh.

Tenaga kerja sebagai modal dasar pembangunan tidak terlepas dari pengembangan sumber daya manusia yang mengubah tenaga kerja potensial menjadi tenaga kerja profesionaal .usaha tersebut membutuhkan kerja ekstra keras. Masalah tenaga kerja yang mengalami pergeseran pergeseran,yang semula merupakan masalah sosial kemudian menjadi masalah ekonomi hingga belakangan ini berkembang menjadi masalah politik. Pergeseran ini menunjukan masalah tenaga kerja yang semakin penting dan perluh dapat mendapat perhatian dalam proses awal pembangunan, masalah tenaga kerja kurang memperhitungkan penyerapan tenaga kerja kurang memprhitungkan penyerapan tenaga kerja. Jika hal ni tidak di atasi dengan baik, maka tenaga kerja akan menjadi beban pembangunan secara nasoinal menurunkan produkivitas, itulah sebabnya tenaga kerja dapat di lihat sebagai sumber daya pembangunan, sebagai tolak ukur keberhasilan pembangunan. Sebagai sumber daya pembagunan tenaga kerja dapat menjadi modal dasar kekuatan pembangunan yang diharapkan menjadi tenaga yang propesional yang memiliki etos kerja, disiplin, produktif, inovatif, kreatif dan mandiri serta andal dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang di hadapi sehingga pekerja/buruh menjalin hubungan baik ketika berakhir hubungan kerja.

Pengembangan hubungan industrial serangkaian upaya menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode serta teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik di sektor dan regoinal maupun nasional dan

internasinal. mediator diharapkan mampu bersikap netral, membina hubungan baik dengan kedua belah pihak yang berselisih, berbicara dengan bahasa yang mudah dipahami oleh para pihak yang berselisih untuk mendengarkan secara aktif, menekankan pada keuntungan potensial, meminimalisir perbedaan dan menitik beratkan pada persamaan, yang semuanya bertujuan untuk membantu para pihak bernegosiasi secara lebih baik di dalam suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## Tabel 4.1 Jumlah data penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial masa pandemi covid-19 pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara pada tahun 2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan Tahun 2020** | **Jumlah kasus HI** |
| 1 | Januari | 27 |
| 2 | Februari | 68 |
| 3 | Maret | 41 |
| 4 | April | 41 |
| 5 | Mei | 40 |
| 6 | Juni | 53 |
| 7 | Juli | 74 |
| 8 | Agustus | 117 |
| 9 | September | 92 |
| 10 | Oktober | 95 |
| 11 | November | 26 |
| 12 | Desember | 35 |
| **Jumlah** | | **709 Kasus** |

*Sumber data dari bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja*

## Tabel 4.2 Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tanggal Pengaduan** | **Nama Pekerja** | **Nama Perusahaan** | **Jenis Perselisihan** | |
| 1 | 29-Dec-20 | Ani Mariqni Simanjuntak Dkk | PT. Chubb General Insutance | PHK | 3 Orang |
| 2 | 23-Dec-20 | Guntur Ariwijaya Dkk | PT. Seikandi Inti Sari | PHK | 2 Orang |
| 3 | 29-Dec-20 | Sutjin Alias Asin Dkk | PT. Multi Karya | PHK | 2 Orang |
| 4 | 28-Dec-20 | Heri Budi Sutrisno Dkk | PT. Capela Mukti Dama | PHK | 2 Orang |
| 5 | 4-Jan-20 | Fitri Hariandi Dkk | PT. Raksasa Indonesia | PHK | 2 Orang |
| 6 | 7-Jan-21 | Carios Aprijal Sinaga Dkk | PT. Intrias Mandiri Sejati | PHK | 2 Orang |
| 7 | 8-Jan-21 | Donionnm Somamora Dkk | Pardede Internasional Hotel | PHK | 3 Orang |
| 8 | 13-Jan-21 | Tenny | PT. Bintang Mitra Semestaraya | PHK | 1 Orang |
| 9 | 13-Jan-21 | Lasri R Sidaputar | Perguruan Methodist - 7 Medan | Hak Normatif | 1 Orang |
| 10 | 14-Jan-21 | Cecep Isam Dika Dkk | PT. JMOT Soperti | PHK | 24 Orang |
| 12 | 14-Jan-21 | Rinto Pasaribu | PT. Sukanda Djaya | PHK | 1 Orang |
| 13 | 20-Jan-21 | Eddy Has | PT. Jaya Bata Sempurna | Hak Normatif | 1 Orang |
| 14 | 25-Jan-21 | Ermy Br Siahaan | Hotel Danau Toba Internasional | PHK | 1 Orang |
| 15 | 22-Jan-21 | Eko Ridho Muliza | PT Buana Telekomindo | PHK | 1 0rang |
| 16 | 26-Jan-21 | Surya Darma | Rsu Kasih Insani | PHK | 1 Orang |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17 | 27-Jan-21 | Andika DKK | PT.Usaha Berka Amanah | PHK | 2 Orang |
| 18 | 27-Jan-21 | Alfian Mariadi Dkk | PT.Sriwijaya Air | PHK | 2 Orang |
| 19 | 28-Jan-21 | Alwi Pulungan DKK | PT. Amitraco Investama Mandiri | PHK | 3 Orang |
| 20 | 28-Jan-21 | Satriyadi Dkk | Rsu Bina Kasih Medan | PHK | 1 Orang |
| 21 | 29-Jan-21 | Yessy Silfia Sitepu | Cv Aneka Teknik | PHK | 1 Orang |
|  |  | JUMLAH KASUS |  |  | 55 Orang |

*Data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2021*

Berkenaan data dari tabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diketahui bahwa Mengenai permasalahan perselisihan pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19. Lamsihar, 24 Maret 2022 pukul 15.00 wib menyampaikan bahwa “kasus perselisihan hubungan industrial terutama PHK di masa pandemi covid-19 jumlahnya meningkat drastis pengaduan dari buruh/ tenaga kerja yang terdampak pandemic covid 19.

Bahkan kasus perselisihan hubungan industrial selama masa pandemi covid-19 terdapat sekitar 55 (lima puluh lima) lebih kasus yang ditangani para mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara salah satunya pengaduan dari tenaga kerja dari PT. JMOT yang berjumlah 24 yang terdampak pandemi covid-19 sehingga terjadinya pemutusan hubungan kerja salah satunya universitas yang mengurai tenaga kerja di karnakan berkurangnya kegiatan akademik di universitas seperti petugas kebersihan dan petugas pengamanan dan keamanan.Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan

kerja di masa Pandemi Covid-19 menurut ibu Lamsihar yaitu alasan efisiensi perusahaan yang mengalami kerugian pendapatan sehingga diadakan pengurangan pekerja sehingga merumahkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Bahkan ketika awal-awal masa Pandemi Covid-19 dengan diterapkannya kebijakan mengenai pengaturan tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) berdampak sangat signifikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di sumatera utara. Selain itu, produk-produk hasil perusahaan juga sulit untuk dipasarkan dan mengalami penurunan pemesanan. Oleh karena itu, perusahaan berdalih perlu untuk tetap mempertahankan biaya operasional usahanya. Sehingga perusahaan lebih memilih melakukan rasionalisasi atau efisiensi tenaga kerja.

## Tabel 4.3 Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2021

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tanggal Pengeduan** | **Nama Pekerja** | **Nama Perusahaan** | **Jenis Perselisihan** | **Jumlah Peserta** |
| 1 | 3-Feb-21 | Pengihutan  Anthony Zebuea | Hotel Danau Toba  Internasional | Penolakan  Mutasi | 1 Orang |
| 2 | 3-Feb-21 | Regina Indrianti  Tamzil | PT.Wira Sentosa Utama | Perselisihan  Hak | 1 Orang |
| 3 | 3-Feb-21 | Dahlan Ginting | PT. Wicaksana Setia  Mandir | Phk | 1 Orang |
| 4 | 8-Feb-21 | Esther Tabitha  Ginting | PT. Wicaksana Setia  Mandir | Phk | 2 Orang |
| 5 | 9-Feb-21 | Herman Zai | Koprasi Perkebungan  Kelapa Sawit | Hak  Normatif | 1 Orang |
| 6 | 15-Feb-21 | Haris Julianto | PT.Monopoly Raya | Phk | 1 Orang |
| 7 | 16-Feb-21 | Bambang Irawaty | PT Pantai Laut | Hak  Normatif | 1 Orang |
| 8 | 17-Feb-21 | Tonny Damanik | Ptpn Iv Unit Usaha  Barangin | Phk | 1 Orang |
| 9 | 17-Feb-21 | Jutita Siahaan | PT.Toba Pulp Lestari | Phk | 1 Orang |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | 19-Feb-21 | Parlindungan  Siregar | PT.Permata Hijau Sawit | Phk | 3 Orang |
| 11 | 25-Feb-21 | Samin Dan  Kawan Kawan | PT. Torganda | Phk | 27 Orang |
| **JUMLAH KASUS** | | | | | **40 Orang** |

Dari data-data terkait kasus perselisihan dan penyelesaian perselihan hubungan industrial yang ada di Dinas Tenaga Kerja Provinsi sumatera utara diketahui bahwa permasalahan mengenai perselisihan PHK di Dinas tenaga kerja Provinsi Sumatra utara paling banyak terjadi selama masa pandemi covid-19. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus PHK yang masuk sebanyak 40(empat puluh) perkara. Adapun kasus perselisihan hak yang terjadi di masa pandemi terdapat 4 (empat) perkara dan perselisihan kepentingan penolakan mutase dan perselisihan hak.dan ada 36 (tiga puluh enam ) kasus pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja.

## Tabel 4.4 Data jumlah penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara 2021

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tanggal Pengaduan** | **Nama Pekerja** | **Nama Perusahaan** | **Jenis Perselisihan Jumlah Peserta** | |
| 1 | 1-Mar-21 | Harianto Harefa | PT. Sinar Gunung  Sawit | Hak | 1 |
| 2 | 2-Mar-21 | Sukarjo Julianti  Surbakti | PT.Indomarco  Prismatama | Hak | 1 |
| 3 | 3-Mar-21 | Shahdan | PT. Medan  Distibusindo Raya | Hak | 1 |
| 4 | 4-Mar-21 | Utari Dewi Pane | Pt Fajar Argo Sawit | Hak | 1 |
| 5 | 5-Mar-21 | Akne Saraphi | PT. Ultradi Lestari | Phk | 1 |
| 6 | 6-Mar-21 | Misram M Ambar  Budi | PT.Utama Karya | Phk | 1 |
| 7 | 7-Mar-21 | Aded  Negosimaremare | PT.Buana Sawit Indah | Hak | 1 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | 8-Mar-21 | Halimah  Tuksakdiah | Universitas Medan  Area | Hak | 1 |
| 9 | 9-Mar-21 | Desi Selalahi | PTPN III Persero | Hak | 1 |
| 10 | 10-Mar-21 | Syahriani | Pardede Nternasional  Hotel | Hak | 1 |
| 11 | 11-Mar-21 | Maharani | Vigo Lestari Indonesia | Hak | 1 |
| 12 | 12-Mar-21 | Suwanto Silalahi | PT.Arya Rama  Perseda Sai Balai Batu Bara | Hak | 1 |
| 13 | 13-Mar-21 | Asrul Arfan  Harahap | PT. Sukenda Djaya | Hak | 1 |
| 14 | 14-Mar-21 | Imelda Fati  Maruhawa | PT. Rachel  International | Hak | 1 |
| 15 | 15-Mar-21 | Sofyan Abdillah | PT.Asia Teknosain | Hak | 1 |
| 16 | 16-Mar-21 | Ruhipransisto | PT. Rajawali Hiyato | Hak | 1 |
| 17 | 17-Mar-21 | Edi Sirwoyo | PT. Cahaya Bintang | Hak | 1 |
| 18 | 18-Mar-21 | Rahmawaty | Universitas Medan  Area | Hak | 1 |
| 19 | 19-Mar-21 | Faisal Ahmad  Reza | Universitas Medan  Area | Hak | 1 |
| 20 | 20-Mar-21 | Darma Aditya  S.St | PT. Sari Makmur  Tunggal Mandiri | Hak | 1 |
| 21 | 21-Mar-21 | Erwin Harahap | PT. Sumber Tani  Agung | Hak | 1 |
| 22 | 22-Mar-21 | Sabab Pasaribu | PT. Waskita Beton | Hak | 1 |
| 23 | 23-Mar-21 | Hotbiner Silen | Pia Hotel Pandan | Hak | 1 |
| 24 | 24-Mar-21 | Rahmad Efendi | PT Jasa Marga  Tollroald | Hak | 1 |
| 25 | 25-Mar-21 | Adbed Nego  Simaremare | PT.Buana Sawit Indah | Hak | 1 |
| 26 | 26-Mar-21 | Tumpal Manuk | PT. Summit Oto  Finance | Hak | 1 |
| **Jumlah Kasus 26** | | | | | |

Berkenaan data dari tabel penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diketahui bahwa peran mediator dalam membantu menyelesaikan perselisihan di Dinas Tenaga kerja Provinsi Sumatera Utara dapat dikatakan belum optimal pada bulan maret 2021 . Hal ini mengacu dari jumlah perselisihan yang masuk pada bulan maret sebanyak 26 kasus yang terselesaikan dan kurang lebih 58 kasus tidak dapat terselesaikan sampai sekarang ini (wawancara ibu

lamsihar 25 Mai pukul 09.00 wib )Terdapat beberapa kendala yang dialami oleh mediator Dinas tenaga kerjan dalam melaksanakan tugas dan perannya. Adapun hambatannya yaitu terkait pengiriman surat pemanggilan dan anjuran tertulis yang seharusnya, pihak mediatorlah yang mengantarkan kepada para pihak yang berselisih. Namun, dalam praktiknya para pihaklah yang dihubungi oleh mediator untuk mengambil surat pemanggilan atau anjuran tertulis tersebut lewat media whatsApp atau telphone. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan jumlah mediator fungsional yang bertugas di Dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara . Akibatnya pengiriman surat-surat tersebut kepada para pihak menjadi terhambat. karena kendala di Dinas tenaga kerja provinsi sumatera utara dengan upaya penyelesaian yang dihasilkan baik melalui perjanjian bersama maupun anjuran tertulisnya. Terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencapai perjanjian bersama sebanyak 24 (dua puluh satu) kasus. Untuk penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mencapai anjuran tertulis sebanyak

2 (dua) kasus. Senada dengan pernyataan ibu lamsihar bahwa “produk dari mediator yang paling baik adalah perjanjian bersama (Wawancara, 25 Maret 2022).” Hal ini dapat diartikan bahwa mediator telah berhasil menyelesaikan perselisihan para pihak sekaligus pekerjaannya.Apabila perselisihan hubungan industrial tersebut sampai kepada anjuran tertulis maka dapat dianalogikan peran mediator dalam membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dianggap gagal (lamsihar, wawancara, 22 Maret 2021). Walaupun sejatinya baik perjanjian bersama dan anjuran tertulis merupakan samasama produk hasil dari mediator yang diperoleh dari sidang mediasi.Bentuk Perlindungan Bagi Tenanga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja AKibat Pandemi Covid 19

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 61, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir,
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan surat peringatan 3 secara langsung atau langsung memecat.Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan masing-masing.Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbedabeda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang Cipta Kerja.

Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak.

Setelah terjadinya PHK, selain upah atau uang pesangon ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu :

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
3. perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan perusahaan.86

Perjanjian yang terkait dengan pembahasan mengenai hubungan majikan dan buruh adalah perjanjian perburuhan. Dalam KUHPerdata mengenai ketentuan perjanjian perburuhan diatur dalam Pasal 1601 huruf (d) sampai Pasal 1601 huruf (i). Oleh karena itu, terdapat beberapa ketentuan dalam perjanjian perburuhan adalah sebagai berikut:

* 1. Suatu perjanjian perburuhan yang dibuat secara tertulis maka biaya akta dan biaya tambahan lainnya dibebankan kepada majikan,
  2. Apabila pada saat dibuat perjanjian perburuhan diberikan dan diterima uang panjar maka tidak ada satu pihak pun berhak meminta untuk dikembalikan karena meniadakan perjanjian. Tetapi uang panjar hanya dapat dikurangkan dari upah jika hubungan kerja telah berlangsung.

86 Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab.* Jakarta: Gahlia Indonesia, 1985, hal. 45

* 1. Apabila perjanjian perburuhan dibuat oleh seorang perempuan yang sudah bersuami sebagai buruh maka undang-undang menganggap bahwa ia sudah mendapatkan izin dari suaminya.
  2. Apabila seseorang belum cakap melakukan perjanjian perburuhan sebagai buruh dianggap cakap jika dikuasakan oleh wakilnya menurut undang-undang baik lisan maupun tertulis. Tetapi, Apabila dia belum cakap melakukan perjanjian perburuhan dan selama enam minggu telah melakukan pekerjaanserta tiada perlawanan dari pihak wakilnya menurut undang-undang maka dianggap telah dikuasakan dengan lisan.
  3. Suatu perjanjian perburuhan antara suami istri adalah batal.

Perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam aspek hubungan industrial sangat erat kaitannya dengan hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan. Sehingga antara hubungan buruh dengan majikan sering terjadi perselisihan yang mengakibatkan buruknya hubungan antara buruh dan majikan. Perselisihan itu terjadi karena adanya permasalahan atau konflik dalam suatu hubungan kerja yang disebabkan oleh kurang baiknya hubungan antara buruh dan majikan. Pihak buruh seringkali

beranggapan bahwa pihak majikanlah yang menyebabkan terjadinya perselisihan atau konflik karena tidak memenuhi perjanjiaan kerja, begitu pula sebaliknya pandangan dari pihak majikan.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan pihak pengusaha atau majikan tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang merupakan kewajiban dari pengusaha atau majikan yang harus diberikan kepada pekerja atau buruh. Akibat dari pengusaha atau majikan yang tidak membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak telah melanggar kemerdekaan buruh yaitu menerima upah sebagai hak yang mendasar dari para buruh.87

Pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi pekerja yang berbuat demikian tanpa persetujuan majikan bertindak berlawanan dengan hukum, untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum itu pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau

87 Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Mogok*, Jakarta : Bina Aksara, 1996, hal. 58.

pekerja mengkahiri hubungan kerja dengan alasan mendesak yang seketika itu harus diberitahukan kepada majikan. Alasan mendesak tersebut adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak pekerja adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Setiap pemutusan hubungan kerja memiliki konsekuensi bagi para pihak. Konsekuensinya merupakan hak buruh dan kewaiban majikan. Mengenai hak buruh merupakan kewajiban dari pihak majikan dalam pemutusan hubungan kerja. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya.88

## Norma Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena alasan rasionalisasi atau pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-

88 Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006 hal.188

proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Apabila proses perundingan yang telah dilakukan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui sebuah penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja harus disertai alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila pemutusan hubungan kerja tersbut telah dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja diberikan jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan.

Selain putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, pengusaha dapat melakukan penyimpangan yaitu berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Di dalam dunia kerja perusahaan tidak lepas dari PHK yang meskipun itu hal yang sangat dihindari oleh para pekerja. PHK tidak bisa terjadi begitu saja tanpa sebab yang pasti dan PHK yang dilakukan harus sesuai dengan undangundang yang berlaku, para pekerja tidak bisa dilakukan PHK begitu saja dan pengusaha pun tidak boleh melakukan PHK tanpa alasan dan prosedur yang jelas.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut :89

1. Alasan ekonomis, umpamanya :
   1. Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya :
      1. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan.
      2. Menurunnya permintaan masyarakat atas hasil produksi perusahaan yang bersangkutan.
      3. Menurunnya persediaan bahan dasar.
      4. Tidak lakunya hasil produksi yang lebih dahulu dilempar ke pasar dan sebagainya.

Secara langsung maupun tidak langsung jelas akan mengakibatkan:

1. Merosotnya penghasilan perusahaan.

89 A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, cet. 1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987, hal. 83.

1. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah atau gaji atau/dan imbalan kerja lain dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya.
2. Maka perlu dilaksanakan rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
3. Alasan tentang diri pribadi karyawan/pekerja/buruh yang bersangkutan, umpamanya :
   1. Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang ditentukan, meskipun berbagai usaha dan waktu yang diberikan untuk memperbaikinya sudah cukup banyak.
   2. Tidak memiliki tingkah laku yang baik, misalnya :
      1. Tidak jujur/tidak dapat dipercaya.
      2. Kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya.
      3. Tidak sopan/suka atau pernah bertindak kurang ajar terhadap majikan.
      4. Sering mangkir tanpa alasan.
      5. Suka bertindak menjadi pengacau/penyebab huru-hara atau penghasut para karyawan lainnya untuk melakukan berbagai macam tindakan melanggar hukum, baik di luar apalagi di dalam perusahaan atau tempat kerja.
      6. Tidak memiliki jiwa kesetiaan yang sepadan dengan beratnya tugas yang harus diembannya.
      7. Sering tidak mematuhi tugas/perintah yang selayaknya ditaati.
      8. Terkena hukuman penjara yang cukup lama sebagai akibat kesalahan yang telah dilakukannya baik di dalam maupun di luar tempat kerja dan sebagainya.
4. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya :
   1. Karena keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan

kerja.

* 1. Karena bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya.
  2. Karena perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan kerja selama ini ada, sedangkan perusahaan/majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini hanyalah merupakan kuasa yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut.
  3. Karena meninggalnya majikan dan tidak adanya ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan alasan untuk melakukan PHK, sebagai berikut :

Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, kesalahan berat berupa :

1. Melakukan penipuan, pencurian atu penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau keterangan yang dipalsukan.
3. Mabok, madat, memakai dan/atau mengedarkan obat bius atau narkotika di tempat kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
7. Dengan sengaja atau ceroboh membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
9. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan.

Sedangkan kesalahan ringan, berupa:

1. Menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak setelah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut.
2. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Berdasarkan peraturan PHK yang berlaku, hanya ada 4 (empat) macam terjadinya PHK :

1. PHK Demi Hukum

Hubungan kerja dapat putus/demi hukum, hubungan kerja tersebut harus putus secara otomatis, dan kepada pekerja/buruh dan pengusaha/majikan tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang.

Di sini, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh hanya bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berakhir dengan sendirinya. Hal ini dapat terjadi dalam :

* 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Hal ini terjadi apabila jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah berakhir atau telah berakhir setelah diperpanjang atau telah berakhir setelah diadakan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut.

* 1. Pekerja/buruh meninggal dunia

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, perjanjian kerja telah berakhir.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan mengenai PHK yang putus/demi hukum dalam beberapa pasal sebagai berikut :90

90 Pasal 154-164 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

* + 1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
    2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
    3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
    4. Pekerja/buruh meninggal dunia.
    5. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
    6. Perusahaan tutup, karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun sehingga perusahaan harus tutup, atau keadaan memaksa (force majeur).
    7. Perusahaan tutup untuk tujuan melakukan efisiensi.

1. PHK Oleh Pekerja/Buruh

Dalam PHK oleh pekerja/buruh, disini buruh secara aktif meminta diputusakan hubungan kerjanya. PHK oleh pekerja/buruh dalam hal-hal sebagai berikut :

* 1. Dalam masa percobaan pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.

Dalam ketentuan pasal 4 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 disebutkan bahwa masa percobaan tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon pekerja/buruh. Dalam ketentuan Surat Edaran Direktur Jenderal Urusan Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja Nomor 362/67 disebutkan bahwa dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang adanya masa percobaan, berarti tidak ada masa percobaan.

* 1. Dengan meninggalnya majikan, buruh berhak memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu dengan ahli waris majikan dengan adanya pernyataan pengakhiran.
  2. Pada perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu, peraturan perusahaan maupun peraturan perundang-undangan ataupun menurut kebiasaan, maka pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran.
  3. Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan pengusaha/majikan, maka PHK yang demikian ini bersifat melawan hukum.

Beberapa syarat-syarat pekerja yang hendak mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya, dalam pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat- lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
    2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.

Tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal mulai mengundurkan diri.

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, PHK oleh pekerja/buruh dapat dilakukan sebagai berikut:91

1. Pekerja/buruh mengundurkan diri.
2. Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan.
3. Permohonan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Permohonan pekerja/buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja.

Menururt Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, Pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan sebagai berikut :

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang- undangan.
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut.
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.

91 Pasal 162-172 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
2. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesuliaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Point-point PHK diatas jarang terjadi. Hali ini dikarenakan karena rendahnya pengetahuan pekerja/buruh mengenai hukum ketenagakerjaan, selain itu juga karena faktor lebih besarnya perbandingan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pekerja/buruh yang ada. Seolah-olah pihak pekerja/buruh lah yang mengemis akan adanya pekerjaan baginya, dan pihak pengusaha/majikan dapat berpotensi melakukan tindakan sewenang-wenang karena merasa pihak yang memegang kendali/pemegang lapangan kerja yang dibutuhkan oleh pihak pekerja/buruh.

1. PHK oleh pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena :

* 1. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
  2. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
  3. Pekerja/buruh melakukan tindakan Indisipliner.
  4. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan
  5. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan mengalami kerugian oleh akuntan publik.
  6. Pekerja/buruh meninggal dunia.
  7. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
  8. Pekerja/buruh mangkir.
  9. Pekerja/buruh telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti.

Dari point-point diatas, yang menjadi alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK karena disebabkan terjadinya kemunduruan dalam perusahaan sehingga perlu dilakukannya pengurangan jumlah pekerja/buruh, dan alasan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat. Kesalahan ringan dan kesalahan berat yang menjadi dasar adalah berdasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan atau dalam perjanjian kerja bersama.

PHK yang terjadi karena alasan pengurangan karyawan/pekerja/buruh, serta alasan kesalahan ringan pekerja/buruh, maka seluruh elemen yakni pengusaha/majikan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah mengupayakan semaksimal mungkin agar tidak terjadinya PHK.

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat

dengan mempertimbangkan tingkat pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

1. PHK oleh Pengadilan

Jika perundingan di jalur tripartit masih buntu, penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sebagaimana Pasal 5 UUPHI mengatur yaitu dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada PHI.

PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Dalam tahap inilah Pengusaha mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya. Karena tanpa adanya penetapan, maka PHK batal demi hukum

Apabila permasalahan PHK ini sampai ke pengadilan, maka pengadilan tidak boleh untuk menolak, memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan dengan dalil bahwa hukum tidak ada/kurang jelas (sesuai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004). Hakim berkewajiban untuk menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup d masyarakat (ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Pasal

alam

28)

## BAB V PENUTUP

117

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu dengan alasan efisiensi karena pertamadalam ketentuan Pasal 154 a ayat
   1. Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perusahaan melakukan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”. Selama perusahaan dapat memenuhi hak-hak pekerja/buruh, seperti hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Jika masalah perselisihan hubungan industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat diselesaikan dan tercapai kesepakatan bersama, maka mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan membuatkan perjanjian bersama yang isinya merupakan kesepakatan dari sidang mediasi, lalu ditandatangani oleh pihak pengusaha juga diberikan stempel perushaan, dan pihak pekerja juga menandatangani diatas materai 6000, juga perjanjian bersama ditandatangani oleh pihak mediator. Perjanjian Bersama merupakan hasil kesepakatan akhir yang tidak boleh diganggu gugat dikemudian hari baik dari pihak pekerja maupun pengusaha.

116

3. Pemutusan Hubungan Kerja akibat COVID-19 di Indonesia rata-rata melakukan PHK bukan karena perusahaannya tutup ataupailit, melainkan karna diberlakukannya *Work From Home* yang merupakan anjuran dari Pemerintah. Dalam hal ini maka masih dapat dilakukan sebuah prestasi namun hanya saja waktunya tidak sesuai dengan yang diperjanjikan. Sedangkan dalam *force majeure* yang dijelaskan dalam Pasal 1245 KUHPerdata yang mengatur tentang penggantian biaya kerugian dan bunga dapat dimaafkan bilamana terjadi suatu keadaan yang memaksa, namun bukan hanya Pasal 1245 KUHPerdata saja persyaratan agar dapat mengajukan force majeure, force majeurjuga harus dapat dibuktikan bahwa memang benar terjadi halangan yang betul-betul membuat prestasinya tidak dapat dilakukan

## Saran

Setelah membahas hasil dari penelitian penulis yang telah dijelaskan sebagai penutup dari pembahasan,maka saran yang akan dapat penulis berikan perusahaan dan tenaga kerja sebagai berikut:

1. Perusahaan yang memutus hubungan kerja sebaiknya diganti dengan menunda kerja biasa atau renegosiasi kontrak dikenal dengan istilah hardship, memang sebagai negara yang menganut sistem hukum *civil law*, Indonesia tidak mengenal klausul *hardship*. Setiap perubahan keadaan diselesaikan dengan konsep *force majeure*. Tapi yang menjadi masalah adalah bahwa kekuatan konsep *force majeure* tidak dapat membantu para pekerja untuk melanjutkan Pekerjaan.
2. Sebaiknya para pihak akan melakukan renegosiasi kontrak untuk menentukan penyesuaian kontrak pekerjaan terkait dengan perubahan yang terjadi. Jika negosiasi ulang ini tidak ada membuahkan hasil, salah satu pihak dapat mengajukan sengketa ini ke pengadilan yang telah ditentukan dalam kontrak kerja. Itulah sebabnya klausul hardshipsangat penting dalam keadaan ini karena konsep ini sudah berdasarkan asas keadilan dan kepastian hukum bagi para buruh terkena pemutusan hubungan kerja akibat covid-19 ini.
3. Kewajiban perusahaan saat melakukan PHK ini ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah. Dan bilamana perusahaan tidak melakukan kewajibannya maka perusahaan dapat dilaporkan ke pihak yang berwenang, hal ini sesuai dengan Pasal 111 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwasanya peraturan perusahaan yang bertentangan dengan undang-undang dianggap batal demi hukum.

# DAFTAR PUSTAKA

## BUKU

A. Ridwan halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, cet. 1, Jakarta: Pradnya Paramita, 1987

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang No. 13 Tahun 2003*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2008

Asyhadie*. Hukum Kerja dan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*

Jakarta: Rajawali Press 2008

Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996 Djongga dkk. *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui*

*UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,* Jurnal Lex Specialis: Vol.01 No.02 2020, hal.. 184.

FX. Djumialdji, *Pemutusan Hubungan Kerja Perselisihan Perburuhan Perorangan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987

, *Perjanjian Kerja,* Bumi Aksara, Jakarta, 2001

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006

M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian,* Bandung: Mandar Maju, 1994 Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris &*

*Normatif*, Yogyakarya: Pustaka Pelajar, 2010

Munir Fuady. *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2013 Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya:

Bina Ilmu, 1989

Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab.* Gahlia Indonesia, Jakarta, 1985

Salim. *Hukum Kontrak & Teori, Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika. 2003

Saliman. *Esensi Hukum Bisnis Indonesia,* Jakarta: Ahmadi Muru, 2007

Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus*, Malang: UB Press 2012

Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003 Setiono*, Rule of Law (Supremasi Hukum),* Surakarta: Magister Ilmu Hukum

Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004

Soepono. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2007

Taryana Sunandar, *Prinsip-Prinsip UNIDROIT Sebagai Sumber Kontrak dan Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional* Jakarta: Sinar Grafika, 2006

Wardatul Fitri, “Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 Covid-19 terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan”, *Jurnal Supremasi Hukum*, Vol. 9 No. 1, Juni 2020, hal. 82.

Wibowo dan Sudiro*. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja PHK Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid 19* Jurnal Hukum To-Ra: Vol. 07 No. 01 2021*.*

Y.W.Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Mogok*, Jakarta : Bina Aksara, 1996

Zainal Asikin,dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-1. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

## Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “*Eksistensi Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Perspektof Negara Kesejahteraan dan Hak Asasi Manusia*”, Unifi kasi: Jurnal Ilmu Hukum Volume 05 Nomor 01, Januari 2018.

Candra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2010

Darwis Anatami, “*Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*”, Jurnal Hukum Samudra Keadilan Vol. 10 No. 2 Juli – Desember 2015

## Internet

Fakta–Fakta Perusahaan yang PHK Karyawannya Akibat Virus Corona,

<https://kumparan.com/kumparanbisnis/fakta-fakta-perusahaan-yang-phk- karyawannya-akibat-virus-corona-1tA6M8kQXEF>, diakses pada 12 April 2021 pukul 15.08 WIB.

Artikel Fredrik J Pinakunary Law Offices, FJP Law Offices, “*Pandemi Covid19 dan Force Majeure Overmacht”,* 2020, [https://fjp-law.com/id/pandemi-](https://fjp-law.com/id/pandemi-covid-19-dan-force-majeure-overmacht/) [covid-19dan-force-majeure-overmacht/](https://fjp-law.com/id/pandemi-covid-19-dan-force-majeure-overmacht/), diakses pada tanggal 5 Maret 2022 pukul 18.41 WIB.