

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.<sup>1</sup>

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah mengenai ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan kerja (PHK).

PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja

---

<sup>1</sup>Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra “*Jurnal Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure*”, diakses pada hari senin tanggal 15 juni 2020 pukul 11.00 WIB.

dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.<sup>2</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Dan ketentuan pemutusan hubungan kerja secara khusus juga telah diatur dalam pasal 150-170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan

---

<sup>2</sup>F. X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 44.

perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.<sup>3</sup>

Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja. Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha. Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami

---

<sup>3</sup>Ferryansah Cahyo Subagyo, “*Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, diakses pada hari jumat, tanggal 10 Juli 2020, pukul 10.00 WIB

gangguan atau kesulitan sehingga perlu dilakukannya PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada diri pengusaha.

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak telah diterangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1,2,3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK Sepihak. Menurut ketentuan pasal 151 ayat (1) yang menerangkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 151 ayat (2) juga menguraikan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindarkan wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selanjutnya, menurut pasal 151 ayat (3) apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Adapun lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksud adalah Mediasi, Arbitrase, Konsiliasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal-hal mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur lebih jauh di dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Dari ketiga pasal di atas dapat disimpulkan bahwa PHK Sepihak tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali dan membayar upah serta hak-hak pekerja/karyawan. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengambil keputusan, baik pengusaha maupun pekerja/karyawan harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.<sup>4</sup>

Dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pada prinsipnya jika terjadi suatu keadaan memaksa maka perusahaan yang mengalami *overmacht* berhak memberikan haknya kepada pekerja atas ganti kerugian berupa membayar pesangon satu kali. Lain halnya dengan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara dengan jelas dikatakan konsep *Overmacht* (keadaan memaksa) pada prinsipnya begitu terjadi *overmacht* maka tanggung jawab atas segala ganti rugi dan tuntutan itu akan hilang dan tidak ada pergantian biaya kerugian apabila terjadi suatu keadaan memaksa (*Overmacht*) atau kejadian yang tidak disengaja.

Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena wabah covid 19 yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan pemutusan hubungan kerja dan merumahkan karyawan. Pandemi Corona Virus (Covid-19) tidak hanya berdampak terhadap kesehatan saja. Sektor ekonomi juga ikut

---

<sup>4</sup>Linov HR, “ Blog Perusahaan melakukan PHK Sepihak” Diakses pada hari Jumat, tanggal 10 Juli 2020, pukul 10.30 WIB

terpukul atas mewabahnya Covid-19. Akibat adanya himbauan dari pemerintah untuk melakukan *social distancing*, karantina mandiri dan himbauan untuk *work from home* bahkan bisa jadi penerapan *lock down* dapat dilakukan oleh pemerintah. Hal tersebut tentunya mempengaruhi produksi dan penjualan pada berbagai perusahaan. Sektor usaha yang paling merasakan dampak dari pandemi covid-19 ada pada sektor perdagangan, pengiriman, pariwisata dan restoran. Tidak dipungkiri sektor usaha lain bisa jadi juga ikut merasakan imbasnya.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segalaupaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut ini, maka dilakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan judul: “Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid 19 Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19 menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Hak-hak apa sajakah yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19 menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui hak-hak apa sajakah yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis mampu memberikan informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka perkembangan ilmu hukum khususnya berkaitan dengan hukum perdata.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat

Memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran terhadap masyarakat mengenai bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia khususnya tentang penyelesaian perselisihan dalam PHK.

b. Bagi aparat penegak hukum

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk para aparat penegak hukum.

3. Manfaat Bagi Penulis

Penulisan ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan ayat (2) “ Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” dan ayat (3) ”Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sebelum membahas pengertian hukum perburuhan menurut para ahli hukum, alangkah lebih baiknya kita melihat pengertian ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Definisi hukum perburuhan menurut pendapat para ahli hukum dapat dirangkum sebagai berikut:<sup>5</sup>

Menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

- 1) Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- 2) Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

---

<sup>5</sup>Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm 21-23

- 3) Menurut Syahrani, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah (penguasa).

## 2. Pihak-Pihak Dalam Ketenagakerjaan

Adapun pihak-pihak dalam ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :<sup>6</sup>

### a. Buruh/Pekerja

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

### b. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

### c. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa Serikat Buruh/Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

### d. Organisasi Pengusaha

#### 1. KADIN

Sejak zaman kolonial Belanda dunia usaha sudah berperan di Indonesia dengan wadah yang disebut Kamers van Koophandel en Nijverheid in Nederlandsc Indie berdasarkan besluit gubernur tanggal 29 Oktober 1863.

Selanjutnya untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-Undang No.49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah membina dan mengembangkan

---

<sup>6</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 43-58

kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha Negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan duna usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945, menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

## 2. APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi, menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan, mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil, menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melakukan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

### e. Pemerintah/Pengusaha

Campur tangan pemerintah (pengusaha) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

## 3. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Adapun asas, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

### a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>7</sup>

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hubungan industrial kita tidak terlepas dari pembangunan nasional yang bertujuan membangun masyarakat Indonesia seutuhnya dan seluruhnya. Pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya adalah pembangunan masyarakat Indonesia, baik materiil maupun sprituil. Hal ini berarti bahwa pembangunan itu tidak hanya mengejar kemajuan lahiriah, seperti pangan, sandang, perumahan, kesehatan; serta kepuasan batiniah seperti pendidikan, rasa aman, bebas mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab, dan rasa keadilan, melainkan juga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan antara keduanya.<sup>8</sup>

c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perseorangan. Atas dasar itulah, hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata).<sup>9</sup> Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antar orang perseorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur

---

<sup>7</sup>Rocky Marbun, Op.Cit, Hlm 25

<sup>8</sup>*Ibid*, Hlm 26-27

<sup>9</sup>*Ibid*, Hlm 28

tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi dalam peraturan hukum ketenagakerjaan.

Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum mengatur/melengkapi.<sup>10</sup>

## **B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja**

### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25 pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.<sup>11</sup>

### **2. Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **a. PHK Oleh Pengusaha**

Pengusaha berhak untuk melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan telah dilakukan. Untuk melakukan PHK juga harus melalui prosedur dan disertai alasan-alasan yang kuat. PHK

---

<sup>10</sup>Muhamad Sadi Is, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm 34

<sup>11</sup> Danang Sunyoto, *Juklak PHK*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, hlm 110

yang dilakukan pengusaha disebabkan oleh banyak faktor yaitu sebagai berikut

.<sup>12</sup>

#### 1. PHK Karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Undang-undang membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan PHK. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah untuk kondisi berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang/menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.(Pasal 158 ayat 1)

Untuk pekerja yang tugas dan fungsinya mewakili perusahaan secara langsung bila di PHK karena alasan melakukan pelanggaran berat dapat memperoleh uang penggantian hak.Sedangkan untuk pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung selain uang

---

<sup>12</sup> Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006, hlm 29-30

penggantian hak juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja/PP/PKB.

## 2. PHK Karena Pekerja Dijerat Pidana

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk PHK dengan alasan tersebut. Adapun syarat - syaratnya adalah :<sup>13</sup>

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja bersangkutan.
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang ter-PHK karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan. (Pasal 160(7) UUKK)

## 3. PHK Karena Pekerja Ditahan Aparat Berwajib

Kemungkinan PHK lain disebabkan karena pekerja sedang ditahan oleh pihak berwajib. Pekerja yang sedang ditahan pihak berwajib bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya yaitu istri, anak/orang tua yang sah menjadi tanggungan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, PP atau PKB. Besarnya kewajiban yang harus diberikan pengusaha kepada keluarga pekerja, tergantung pada jumlah anggota keluarga yang ditanggung pekerja bersangkutan. Rinciannya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk satu orang tanggungan sebesar 25% dari upah
- b. Untuk dua orang tanggungan sebesar 35% dari upah
- c. Untuk tiga orang tanggungan 45% dari upah
- d. Untuk empat orang tanggungan atau lebih sebesar 50% dari upah.

## 4. PHK Karena Mangkir

Alasan lain bagi pengusaha untuk mem-PHK pekerja adalah mangkirnya pekerja selama lima hari berturut-turut. Namun ada kewajiban pengusaha selama kurun waktu tersebut untuk memanggil pekerja tersebut dua kali secara tertulis dengan bukti yang sah. Namun, bila pada hari pertama pekerja masuk kerja dan langsung menyerahkan surat keterangan yang sah yang menjelaskan alasan mengapa ia tidak masuk kerja, maka pengusaha tidak dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan PHK.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm 30-31

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm 31

#### 5. PHK Karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun pekerja bersangkutan berhak mendapat uang pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

#### 6. PHK Karena Perusahaan Jatuh Pailit

Bila perusahaan pailit maka pengusaha dapat menjadikan hal tersebut sebagai alasan untuk mem-PHK pekerja dengan syarat setiap pekerja yang di-PHK diberikan pesangon satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.<sup>15</sup>

#### 7. PHK Karena Perusahaan Tutup, Karena Merugi atau Karena Alasan Force Majeure

*Overmacht* sering juga disebut force majeure yang lazim diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebutnya keadaan kahar.<sup>16</sup>

Untuk dapat dikatakan suatu “keadaan memaksa” (*overmacht* atau *force majeure*) selain keadaan itu,” di luar kekuasaannya” si berhutang dan “memaksa” keadaan yang telah timbul itu juga harus berupa suatu keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian itu dibuat, setidaknya tidak dipikul risikonya oleh si berutang.<sup>17</sup>

*Overmacht* menjadi landasan hukum yang “memaafkan” kesalahan seorang debitur. Peristiwa *overmacht* “mencegah” debitur menanggung akibat dan risiko perjanjian. Itulah sebabnya *overmacht* merupakan penyimpangan dari asas umum. Menurut asas umum: setiap kelalaian dan keingkaran mengakibatkan

<sup>15</sup> *Ibid*, Hlm 32

<sup>16</sup> H.Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit PT. Alumni, Bandung, 2010, Hlm 232

<sup>17</sup> Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT. Intermedia, Jakarta, 2003, Hlm 150



sipelaku wajib mengganti kerugian serta memikul segala resiko akibat kelalaian dan keingkaran. Akan tetapi jika pelaksanaan pemenuhan perjanjian yang menimbulkan kerugian terjadi karena *overmacht*; debitur di bebaskan menanggung kerugian yang terjadi.<sup>18</sup>

Ketentuan tentang *overmacht* (keadaan memaksa) dapat dilihat dan dibaca dalam Pasal 1244 KUHPerdara dan Pasal 1245 KUHPerdara. Pasal 1244 KUHPerdara berbunyi:” Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga, bila tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tidak terduga, yang tak dapat dipertanggung jawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya. Dalam Pasal 1245 KUHPerdara yang berbunyi: “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”

Ketentuan ini memberikan kelonggaran kepada debitur untuk tidak melakukan penggantian biaya, kerugian, dan bunga kepada kreditur, oleh karena suatu keadaan yang berada di luar kekuasaannya.

Keadaan memaksa dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu: <sup>19</sup>

- a. Keadaan memaksa absolut adalah suatu keadaan di mana debitur sama sekali tidak dapat memenuhi perutangannya kepada kreditur, oleh karena adanya gempa bumi, banjir bandang, adanya lahar.
- b. Keadaan memaksa yang relatif adalah suatu keadaan yang menyebabkan debitur masih mungkin untuk melaksanakan prestasinya. Tetapi pelaksanaan prestasi itu harus dilakukan dengan memberikan korban yang

<sup>18</sup> M.Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni, Bandung, 1982, Hlm 82

<sup>19</sup>Salim, *Hukum Kontak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hal 101-102

besar yang tidak seimbang atau menggunakan kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau kemungkinan tertimpa bahaya kerugian yang sangat besar.

Pengusaha yang mem-PHK pekerja karena alasan-alasan ini wajib memberikan uang pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

#### 8. PHK Karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Dan Pekerja Tidak Bersedia Melanjutkan Hubungan Kerja.

Bila terjadi perubahan status perusahaan dengan alasan-alasan tersebut, maka pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dan hal tersebut bukan dianggap sebagai pengunduran diri biasa. Dan karena itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon sebesar satu ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.<sup>20</sup>

#### 9. PHK Karena Perusahaan Tutup atau Pengurangan Tenaga Kerja (Efisiensi) Bukan Karena Merugi atau Alasan Memaksa.

Apabila setelah perubahan status tersebut ternyata pengusaha justru tidak mau melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja sebelum perusahaan berubah status maka PHK semacam ini disamakan dengan PHK karena perampangan. Untuk itu pengusaha wajib memberikan uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak.

#### 10. PHK Karena Pekerja Sakit atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Melebihi 12 Bulan.

Apabila pengusaha mem-PHK pekerja yang sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka ia berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan dan uang penggantian hak.

#### 11. PHK Oleh Pekerja

Dalam praktek sesungguhnya bukan hanya pengusaha yang dapat mengakhiri hubungan kerja tetapi pekerja pun diberi hak untuk mengakhiri hubungan kerja. Dari segi kompensasi, PHK yang dilakukan pekerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu PHK dengan mendapat kompensasi dan PHK tanpa kompensasi.

PHK oleh pekerja yang dapat memperoleh kompensasi apabila pengakhiran hubungan kerja tersebut sesuai prosedur yang ditetapkan UU

---

<sup>20</sup> Libertus Jehani, loc.cit

Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, PP atau PKB. Adapun PHK yang oleh pekerja yang dapat memperoleh kompensasi yaitu sebagai berikut :

#### 12. PHK Karena Pengusaha Melakukan Kesalahan Kepada Pekerja

Pengusaha wajib memberikan pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak kepada pekerja yang melakukan PHK apabila permohonan PHK tersebut dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>21</sup>

#### 13. PHK Karena Pekerja Mengundurkan Diri

Kepada pekerja yang mengundurkan diri dapat memperoleh kompensasi PHK berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Untuk mendapatkan hak tersebut maka pekerja bersangkutan wajib menyampaikan permohonan PHK secara tertulis kepada pengusaha satu bulan sebelum ia mengundurkan diri.<sup>22</sup>

#### 14. PHK Bukan Atas Kehendak Pengusaha dan Pekerja

##### a. PHK Karena Pekerja Meninggal Dunia

Jika seseorang pekerja meninggal dunia, hubungan kerja putus dengan sendirinya dan ahli waris berhak mendapat uang kompensasi berupa uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (pasal 166 UUKK)

##### b. PHK Karena Pekerja Memasuki Masa Pensiun

PHK dapat terjadi juga karena pekerja memasuki masa pensiun. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan:

1. Apabila pekerja bersangkutan memasuki masa pensiun dan pengusaha telah mengikut- sertakan pekerja tersebut pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
2. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikut-sertaan pekerja dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB (Pasal 167 ayat (3) UUK)
3. PHK terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikut-sertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun, pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan

---

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm 33

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm 34

masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (Pasal 167 ayat (5) dan 6) UUK)

c. PHK Karena Berakhirnya Kontrak

PHK yang terjadi karena berakhirnya kontrak untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Begitupun PHK terhadap pekerja PKWTT dalam masa percobaan tidak berhak mendapat uang kompensasi PHK.<sup>23</sup>

### 3. Pengaturan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelum terbitnya UU Nomor 2 Tahun 2004, telah terbit 2 UU yang cukup penting bagi kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyelesaian sengketa perburuhan melalui Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak

---

<sup>23</sup>*Ibid*, hlm 34-35

sesuai dan tidak sesuai dan tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.<sup>24</sup>

#### **4. Pengertian Tentang Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan**

Penyelesaian perburuhan menurut perumusan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.<sup>25</sup>

Ada beberapa pengertian mengenai perselisihan perburuhan yang dapat dilihat melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Undang-Undang RI No.16 Tahun 1951  
Menurut Undang-Undang ini pengertian perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara pengusaha atau perserikatan pengusaha/majikan dengan perserikatan pekerja/buruh atau sejumlah pekerja/buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.
- 2) Dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>27</sup>
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-15.A/Men/1994  
Dalam keputusan ini, istilah perselisihan perburuhan diganti dengan perselisihan hubungan industrial.
- 4) Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004  
Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (22), pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan

<sup>24</sup>Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, CV.Jakad Publishing,Surabaya, 2019,Hlm 30

<sup>25</sup>Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press,2008, Hlm 46

<sup>26</sup> Danang Sunyoto, Op.cit, Hlm 71

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm 77

pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>28</sup>

## 5. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan

Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, diantaranya dapat melalui jalur litigasi yaitu pengadilan hubungan industrial, kemudian melalui jalur non litigasi yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.<sup>29</sup>

Penyelesaian sengketa melalui litigasi dapat dikatakan sebagai penyelesaian yang memaksa salah satu pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan perantara pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi dilakukan berdasar pada kehendak dan itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa.<sup>30</sup>

## 6. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan

Ada beberapa sarana yang dapat dipakai para pihak untuk menyelesaikan perselisihan industrial yaitu:<sup>31</sup>

### 1. Penyelesaian Bipartit

Penyelesaian bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang sedang berselisih dengan musyawarah untuk mufakat. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah. (pasal 6 UUPPHI). Jika perundingan bipartit berhasil dilakukan dan mencapai kesepakatan maka harus dibuatkan

<sup>28</sup>*Ibid*, hlm 72

<sup>29</sup>Diakses dari, <https://www.neliti.com/id/publications/160856/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-melalui-lembaga-arbitrase-hubungan>, Bambang Yunarko, "Jurnal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial", diunduh pada hari minggu tanggal 30 Agustus pukul 10.00 WIB

<sup>30</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, Transmedia Pustaka, Jakarta Selatan, 2011, Hlm 9

<sup>31</sup> Libertus Jehani, *Op.cit*, hlm 21-27

perjanjian bersama yang isinya mengikat para pihak. Perjanjian tersebut harus didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan di mana perjanjian bersama itu didaftarkan.

Sebaliknya, bila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tapi gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi tenaga kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit sudah dilakukan.

## 2. Penyelesaian di luar pengadilan

Ada tiga sarana penyelesaian di luar pengadilan yang disediakan bagi para pihak yang sedang berselisih yaitu:

### a. Arbitrase

Penyelesaian secara arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memilih arbiter tunggal atau majelis arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perselisihan yang dapat diselesaikan lewat arbitrase hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Keputusan arbitrase ini bersifat final, kecuali untuk alasan tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (pasal 51 UUPPHI).

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbitrase. Bila terjadi pergantian arbiter, jangka waktunya dapat diperpanjang untuk paling lama 30 hari sejak arbiter pengganti menandatangani surat perjanjian arbitrase. Bila disepakati para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan tersebut satu kali selambat-lambatnya 14 hari kerja.

### b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota.

Konsiliator harus menyelesaikan perselisihan tersebut paling lama tiga puluh hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam menyelesaikan sengketa tersebut pada kesempatan pertama konsiliator wajib mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di pengadilan HI di wilayah hukum dibuatnya perjanjian tersebut. Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di tempat pendaftaran Perjanjian Bersama.

c. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan. Mediator wajib menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari sejak menerima pendaftaran penyelesaian perselisihan. Bila para pihak tidak memilih arbitrase atau konsiliasi untuk menyelesaikan masalah mereka, maka sebelum mengajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Hanya ada dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu:

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan HI. Pengadilan HI adalah pengadilan khusus (ad hoc) yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan HI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK
3. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan (pasal 56 UUPPHI)

b. Mahkamah Agung

Ada dua hukum kepada MA yang dapat diajukan oleh para pihak yang bersengketa.

1) Kasasi

Putusan Kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan PHK selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi. Syarat utama kasasi agar diterima adalah syarat formil (*ontvankelijkeheid*) seperti dilampauinya tenggat waktu, belum dipenuhinya upaya hukum lain, terlambatnya mengajukan memori kasasi, atau surat kuasa khusus dalam permohonan kasasi tidak memenuhi syarat. (Putusan MA No.1321 K/Pdt/1993)

Dalam tingkat kasasi MA memang berwenang untuk membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Pembatalan putusan tersebut disebabkan antara lain karena:

- a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya
- b. Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku



- c. Majelis hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatanyang bersangkutan. Bila MA membatalkan putusan PN, hukum pembuktian yang dipakai adalah hukum yang berlaku pada pengadilan tingkat pertama (pasal 30 ayat 1 UU No.14 tahun 1985 junto UU No.5 tahun 2004)

## 2) Peninjauan Kembali (PK)

Adalah upaya hukum luar biasa yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan HI atau putusan MA yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap

## C. Tinjauan Umum Mengenai Covid-19

### 1. Pengertian Pandemi Covid-19

Pandemi *COVID-19* adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 (bahasa Inggris: *coronavirusdisease* 2019, disingkat *COVID-19*) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama *SARS-CoV-2*. Wabah *COVID-19* pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Hingga 23 April 2020, lebih dari 2.000.000 kasus *COVID-19* telah dilaporkan di lebih dari 210 negara dan wilayah, mengakibatkan lebih dari 195,755 orang meninggal dunia dan lebih dari 781,109 orang sembuh.

Virus *SARS-CoV-2* diduga menyebar di antara orang-orang terutama melalui percikan pernapasan (droplet) yang dihasilkan selama batuk. Percikan ini juga dapat dihasilkan dari bersin dan pernapasan normal. Selain itu, virus dapat menyebar akibat menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Penyakit *COVID-19* paling menular saat orang yang menderitanya memiliki gejala, meskipun penyebaran mungkin saja terjadi sebelum gejala muncul. Periode waktu antara paparan virus dan munculnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat berkisar dari dua hingga empat belas hari. Gejala umum di antaranya

demam, batuk, dan sesak napas. Komplikasi dapat berupa pneumonia dan penyakit pernapasan akut berat. Tidak ada vaksin atau pengobatan antivirus khusus untuk penyakit ini. Pengobatan primer yang diberikan berupa terapi simptomatik dan suportif. Langkah-langkah pencegahan yang direkomendasikan di antaranya mencuci tangan, menutup mulut saat batuk, menjaga jarak dari orang lain, serta pemantauan dan isolasi diri untuk orang yang mencurigai bahwa mereka terinfeksi.<sup>32</sup>

## 2. Pengaturan PHK Masa Pandemi Covid-19

Untuk menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19* (“SE Menaker M/3/HK.04/III/2020”).

Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Namun, bila PHK tidak dapat dihindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan: (1) “*Force Majeure*/Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat”, maupun dengan alasan (2) “efisiensi”, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Diakses dari, [https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi\\_COVID-19](https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19), Wikipedia bahasa Indonesia, “*Blog Pengetian Pandemi Covid 19*”, diunduh pada hari minggu, tanggal 30 Agustus 2020, pukul, 10.00 WIB

<sup>33</sup> Diakses dari, <https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/faq-ketenagakerjaan-dan-covid-19/faq-bekerja-di-tengah-pandemi-covid-19>,

Selanjutnya, untuk mengatakan *Covid-19* menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mengatakan *Covid-19* sebagai bencana yang timbul dari luar kekuasaannya dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya. Untuk mendukung pernyataan seperti itu, perusahaan bisa saja merujuk pada Kepres No. 12 tahun 2020, Keppres No. 11 Tahun 2020, PP No. 21 tahun 2020 dan UU No. 24 Tahun 2007. Produk hukum itu menyimpulkan *Covid-19* sebagai bencana nonalam berskala nasional (bencana nasional). Bencana di dalam UU No. 24 Tahun 2006 dibagi tiga yaitu bencana alam, bencana nonalam dan bencana sosial.

Setiap bencana mengakibatkan kedaruratan. Kalau timbul gangguan operasional pemasaran, likuiditas, cash flow, produksi berhenti atau dibatasi, dan lain-lain sebagai akibat dari *Covid-19*, perusahaan berpeluang mengatakan kondisi itu sebagai keadaan memaksa atau *force majeure* untuk melakukan PHK.

Selain berdasarkan norma hukum di atas, norma hukum berikut berpeluang mendukung perusahaan mengatakan *force majeure*, yaitu:

1. UU No. 6 tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan.
2. Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9.A Tahun 2020 tentang Penetapan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia ; Keputusan Kepala Badan

Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020, tanggal 29 Februari 2020, tentang Perpanjangan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.

3. Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19*, tanggal 17 Maret 2020. Kalau Kemnaker tidak menilai *Covid-19* sebagai bencana, SE tidak mungkin memberi peluang kepada pengusaha melakukan perubahan besaran upah dan cara pembayarannya.
4. Keputusan Dirjen Pajak No. Kep-156/PJ/2020, tanggal 20 Maret 2020.

Pengakuan pemerintah akan adanya *force majeure* di perusahaan akan diimplementasikan ke dalam bentuk kebijakan yang dianggap bisa meringankan beban perusahaan dan pekerja seperti halnya mengurangi beban pajak, membolehkan perusahaan mengubah besaran upah dan cara pembayarannya, serta memberikan bantuan kepada pekerja yang mengalami PHK akibat pencegahan *Covid-19*.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Diakses dari, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e97ca9b56661/pengaruh-covid-19-sebagai-force-majeure-terhadap-hubungan-kerja-oleh--juanda-pangaribuan?page=all>, Hukum Online.com “*Pengaruh Covid 19 Sebagai Force Majeure Terhadap Hubungan Kerja*” diunduh pada hari minggu, tanggal 30 agustus 2020, pukul 13.00 WIB

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebatas untuk mengetahui mengenai proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19 menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hak-hak apa sajakah yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak menurut uu no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

#### **B. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder, yang meliputi tiga bahan hukum yaitu.<sup>35</sup>

- a) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas.

Bahan hukum primer bersumber dari perundang-undangan.<sup>36</sup>

Yang termasuk bahan hukum primer yaitu :

- i. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa

---

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm 13-14

<sup>36</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Surabaya, 2005, Hlm 181

- ii. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
  - iii. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b) Bahan hukum sekunder yaitu berupa doktrin (pendapat para ahli), teori-teori yang diperoleh dari buku-buku atau literatur, artikel jurnal, maupun website yang terkait dengan penelitian.
- c) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus bahasa Indonesia, kamus hukum dan lain-lain.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam mendukung pembahasan penelitian ini adalah metode kepustakaan (library research) yaitu pengumpulan data dengan membaca, memahami, mempelajari buku-buku, literatur dan bacaan lainnya yang bertujuan untuk mencari atau memperoleh teori-teori atau bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja.

### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan skripsi ini adalah metode analisis data kualitatif, yaitu menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam skripsi ini.