

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang memiliki banyak kebutuhan, terutama di kehidupan modern seperti saat ini. Kebutuhan manusia secara alamiah adalah kebutuhan insidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi karena kebutuhan insidentil ini merupakan kebutuhan pokok dari manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut beranekaragam mulai dari kebutuhan papan, pangan, maupun sandang sampai dengan kebutuhan barang-barang mewah. Sehingga, manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Mulai dari pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Maksud dari pekerjaan yang diusahakan sendiri ialah bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab sendiri. Sedangkan, maksud dari bekerja dengan orang lain ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang telah memberi perintah dan mengutusinya, karena ia wajib melaksanakan dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaannya tersebut.¹

Dalam hubungan kerja subyeknya adalah para pengusaha dengan peker/buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010, hlm.1.

perintah”². Adapun terhadap unsur pertama, yakni pekerjaan (arbeid) berarti pengusaha dan pekerja/buruh harus memperjanjikan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja. Tentunya pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, untuk unsur kedua yakni upah (loon), merupakan hak berupa imbalan yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha yang dibayarkan atas dilaksanakannya pekerjaan oleh pekerja/buruh tersebut. Sedangkan, untuk unsur terakhir yakni perintah (gezag ver houding), merupakan unsur yang mengakibatkan hubungan kerja ini menjadi bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal) karena kedudukan para pihak yang tidak seimbang, dimana pengusaha memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan kedudukan pekerja/buruh. Unsur perintah dalam suatu hubungan kerja ini mengakibatkan pihak pengusaha memiliki bargaining position yang cukup kuat dibandingkan pekerja/buruh yang bekerja di bawah perintahnya.

Adanya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja maka ada hak dan kewajiban yg diterima oleh si pekerja yaitu upah. Upah yang menjadi hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama oleh perusahaan dengan pekerjaan akan lancar dibayarkan oleh perusahaan bilamana perusahaan mendapat/memperoleh keuntungan. Akan tetapi jika pekerja tidak melakukan pekerjaan maka tidak diberikan upah yang menjadi hak pekerja. Maka dalam suatu perusahaan harus memiliki perjanjian kerja agar jelas hak dan kewajiban masing-

² UU No 13/2003

masing perusahaan. Dan bilamana terjadi PHK maka perusahaan akan memberi upah kepada pekerja yang Sebagaimana yang diatur dalam pasal 81 no 44 UU no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja perubahan pasal 156 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”³.

Dan dalam PHK ada Hak-hak yang harus diterima Pekerja dari perusahaan yaitu, Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK, Uang penghargaan masa kerja yaitu uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja, Ganti kerugian yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima berkerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain yang ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial sebagai akibat adanya penghakiran hubungan kerja.

Salah satu yang sedang marak di Indonesia sedang memasuki masa kritis ekonomi yang diakibatkan pandemi COVID-19. Pada tanggal 13 April 2020 lalu, Presiden Republik Indonesia merilis sebuah Keputusan Presiden (Keppres) tentang bencana non-alam yakni Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana

³ UU No.11 Tahun 2020

Nasional⁴. Di Indonesia terhitung pada tanggal 20 April 2020, sendiri total kasus positif corona telah mencapai 6.760 pasien. Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan seperti melakukan bekerja dari rumah. Dampak yang ditimbulkan dari pandemi COVID-19 tidak hanya dibidang kesehatan, namun juga dibidang sosial dan ekonomi, banyak sekali terjadi dampak pandemi ini salah satu contohnya PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. PHK terjadi dimasa ini disebabkan karna perusahaan mengalami kerugian yang diakibatkan pandemi covid-19, bahkan perusahaan melakukan pengurangan waktu pekerja dan sampai ke pemutusan hubungan kerja. Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

Selanjutnya berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan

⁴ KEPPRES No 12 Tahun 2020

Kelangsungan Usaha. Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 telah mengatur tentang perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19⁵, yakni Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

Kehadiran Undang-Undang RI No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah mengenai kepastian hukum dan perlindungan hak-hak pekerja. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan dan sudah sangat jelas, kecuali keadaan tertentu yang memaksa atau adanya suatu kerugian dalam perusahaan maka perusahaan dapat melakukan PHK. Disinilah peranan Undang-Undang sangat

⁵ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No M/3/HK.04/III/2020

penting, yaitu sebagai perlindungan bagi buruh/pekerja. Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Bahkan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan mengambil judul, “**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk Akibat Krisis Ekonomi Dimasa Pandemi Covid 19 Menurut UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Akibat Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk Karena Krisis Ekonomi Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum menurut UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pekerja yang di PHK akibat krisis ekonomi yang disebabkan pandemi covid 19

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang terkena phk karena krisis ekonomi pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui Bagaimana Perlindungan Hukum menurut UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pekerja yang di PHK akibat krisis ekonomi yang disebabkan pandemi covid 19

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat krisis ekonomi

2. Secara Praktis

Sebagai masukan dan menambah pengembangan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama belajar di bangku kuliah

3. Manfaat bagi penulis

Dengan selesainya penulisan skripsi ini diharapkan penulis dapat memenuhi tugas akhir yang akan diberikan sebagai salah satu syarat dalam meraih sarjana hukum

(S-1)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian dan Tujuan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.⁶

Pekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan produksi suatu barang dan jasa. Dalam kegiatan produksi pekerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di setiap perusahaan, pekerja merupakan bagian terpenting karena memberikan perusahaan kepada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan pemerintah. Mengenai pembahasan perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai upaya atau memberikan perlindungan kepada pekerja

⁶ Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, Bhayangkara, Hal.45.

untuk mendapatkan hak dan kewajiban agar mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Adapun tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha tanpa disertai tekanan kuat dari suatu pihak. Selain itu tujuan berlangsungnya hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau karena tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu memberikan hak dan kewajiban setelah berakhirnya hubungan kerja tersebut.

2. Perlindungan Preventif

Perlindungan Preventif adalah subyek hukum yang diberikan kesempatan oleh pemerintah untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Hal ini terdapat dalam perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan suatu hak dan kewajiban. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh melalui peraturan perundang-undangan, yang mencakup dari berbagai segi ketenagakerjaan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja serta perlindungan hukum dalam berserikat.

Sarana perlindungan yang preventif ini dalam perkembangannya agak ketinggalan khususnya apabila dibandingkan dengan sarana perlindungan hukum

yang represif. Sebagai komparasi, di Inggris digunakan dasar pemikiran bahwa masalah perlindungan hak-hak asasi warga negara harus sudah tercermin dalam tahap-tahap persiapan atau sebelum dikeluarkannya suatu keputusan pemerintah. Seperti halnya sistem yang ada di Inggris, di Amerika Serikat pun dikenal adanya prosedur angket publik atau “hearing”. Prosedur ini berlaku baik dalam mengeluarkan keputusan-keputusan yang tertuju pada umum maupun yang bersifat individual. Untuk keputusan yang bersifat umum prosedur angket publik ini dimaksudkan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan peraturan umum. Akan tetapi prosedur ini dapat di kesampingkan oleh “administrative agency” yang bersangkutan apabila dianggap penggunaan prosedur ini tidak perlu atau tidak praktis atau justru bertentangan dengan kepentingan umum.

Ditengah maraknya bahaya, penyelewengan, atau ketimpangan yang ditimbulkan oleh perjanjian tersebut sangat merugikan pekerja/buruh. Dengan adanya perlindungan hukum diharapkan pekerja/buruh dapat bekerja dengan tenang sehingga dapat meningkatkan produksi dan kesejahteraan untuk kualitas hidup yang lebih baik mengingat banyak pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja ini. Dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

3. Perlindungan Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. Penanganan perlindungan hukum

oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah. Prinsip 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.

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja

1. Pengertian Pekerja/Buruh

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Definisi pekerja/buruh tidak terdapat dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja namun definisi pekerja/buruh sebagaimana tertuang dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁷ Jadi

⁷ UU No 13 Tahun 2003

pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

2. Macam-macam Status Pekerja

Pekerja merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah/imbalan biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Pekerja terdiri dari berbagai macam, yaitu:

a. Pekerja Paruh waktu

Pekerja paruh adalah karyawan yang bekerja dengan durasi kurang dari 7-8 jam per hari atau kurang dari 35-40 jam per minggu.

b. Pekerja Musiman

Pekerja yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu, seperti pekerja tebang tebu.

c. Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak kadang-kadang disebut sebagai pekerja lepas atau sementara, yang tidak permanen dengan pemberi kerja. Pekerja kontrak memiliki perjanjian kerja yang konkret dan lengkap.

d. Pekerja Kasar

Pekerja yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu

e. Pekerja Tetap

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan tidak terbatas oleh waktu.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Darwin prints, yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi bail berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena atas kedudukan atau statusnya.⁸

Selanjutnya mengenai hak-hak bagi pekerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hak mendapat upah/gaji (pasal 1602 KUH Perdata)
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.

⁸ Darwin Prints, 2000, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 22

- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan.
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan.
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diruaikan di atas, pekerja juga mempunyai kewajiban-kewajiban, yaitu:

- a. Wajib mematuhi peraturan perusahaan

Pekerja/buruh wajib mengikuti aturan dan petunjuk perusahaan, dalam pasal 1603b KUH Perdata menyatakan bahwa karyawan wajib mematuhi peraturan

tentan pelaksanaan pekerjaan mereka hanya jika peraturan ini sesuai dengan undang-undang perjanjian.

b. Wajib membayar ganti kerugian atau denda

Pekerja bertanggung jawab atas kerugian yang diakibatkan, biasanya kelalaian dan kerugian yang diakibatkan oleh perbuatan yang disengaja. Perilaku unik yang merusak kepentingan pengusaha yang dapat diakibatkan oleh kurangnya uji tuntas. Oleh karena itu, dalam kasus seperti itu, orang yang menanggung risiko terkait harus menjadi tanggung jawab pekerja.

c. Wajib melakukan pekerjaan bagi perusahaan

Pekerjaan yang dijanjikan oleh pekerja/pekerja harus dilakukan sendiri, apalagi jika membutuhkan keterampilan tertentu yang tidak dapat digantikan oleh orang lain, dan pekerja/pekerja ketika dia datang bekerja Anda bahkan tidak bisa menyuruh seseorang untuk menggantikannya.

d. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Pekerja harus melakukan apa yang seharusnya atau tidak seharusnya mereka lakukan sesuai dengan peraturan kepatuhan, atau praktik. Pasal 1603 KUHPerduta menyatakan bahwa pekerja/buruh pada umumnya wajib melakukan apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh yang baik. Oleh karena itu, pekerja berkewajiban untuk memenuhi kewajibannya dengan baik sesuai dengan kontrak kerja dan aturan perusahaan.

4. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Pemerintah dan perusahaan mempunyai suatu sistem yakni symbiosis mutualisme yang mana pemerintah Indonesia dan perusahaan sama-sama

saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja menciptakan adanya suatu hubungan kerja Hubungan kerja yang baik akan tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja. Komunikasi yang baik akan tercipta bila kontrak-kontrak dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja dimana terdapat keseimbangan (equilibrium) antara hak dan kewajiban perusahaan dengan hak dan kewajiban pekerja. Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha sebagai berikut:

- a. Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka
- b. Perusahaan berhak mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan menaati semua syarat dalam melakukan pekerjaannya.⁹

Adapun kewajiban dari pengusaha sebagai berikut:

- a. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buruh
- b. Memeriksa kondisi badan, kondisi mental tenaga kerja
- c. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan

⁹ <https://ejournal.unsrat.ac.id//HakdanKewajiban> *Perusahaan*, acces 21 April 2022

- d. Memberitahu dan menjelaskan kepada tenaga kerja tentang kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja
- e. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja
- f. Melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.

C. Tinjauan Umum tentang Pandemi Covid-19

Di awal tahun 2020, dunia diguncang dengan mewabahnya virus baru yaitu virus corona baru (SarsCov), yang diberi nama Coronavirus Disease 2019 (Covid19). Kasus pertama Covid19 (selanjutnya disebut coronavirus) dilaporkan di Wuhan, China pada 31 Desember 2019. Namun hingga saat ini belum diketahui secara pasti asal muasal virus corona.¹⁰ Pandemi virus corona tidak hanya mengguncang Wuhan tetapi seluruh dunia. Virus ini menyebar hampir secara nasional dalam waktu singkat. Jumlah kasus infeksi virus corona di seluruh dunia hingga pukul 18.21 CET, 26 November 2021, ada 259.502.031 kasus COVID19 yang dikonfirmasi, termasuk 5.183.003 kematian, dilaporkan ke WHO. Pada 24 November 2021, total 7.702.859.718 dosis vaksin telah diberikan.¹¹

Sementara itu, virus corona terdeteksi di Indonesia pada 1 Maret 2020, saat dua warga negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif virus corona. Kedua WNI tersebut sebelumnya telah melakukan kontak dengan Orang Asing Malaysia (WNA) asal

¹⁰ Yuliana, *Corona Virus disease (Covid-19)*, (Sebuah Tinjauan Literatur, Wellness and healthy magazine), 2020, Volume 2, Nomor 1, hlm. 1. <https://doi.org/10.30604/well.95212020>

¹¹ WHO, *Corona Virus (COVID-19) Dashboard*, Diakses 21 April 2022, Pukul 13:18, [WHO Coronavirus \(COVID-19\) Dashboard | WHO Coronavirus \(COVID-19\) Dashboard With Vaccination Data](#)

Jepang dalam sebuah acara di Jakarta, Indonesia. Di Indonesia, antara 3 Januari 2020 hingga 26 November 2021, ada 4.255.268 kasus terkonfirmasi COVID 19, dan 143.796 dilaporkan ke WHO. Hingga 22 November 2021, total 226.236.243 dosis vaksin telah diberikan.¹²

Dalam situasi saat ini, virus corona bukanlah pandemi yang dapat diabaikan. Di tahun 2020 ini perkembangan virus ini sangat penting dan sudah menyebar ke seluruh dunia dan semua negara termasuk Indonesia merasakan dampaknya. Penularan ini umumnya karena kontak antara droplet dan virus, yang dapat menyerang selaput lendir yang terbuka. Gejala Covid-19 adalah penyakit pernapasan yang terlihat seperti batuk ringan, namun dalam kondisi parah dapat menyebabkan pneumonia (infeksi jaringan paru-paru) dan bisa berakibat fatal. orang yang tidak memakai masker dan orang tua yang menderita penyakit seperti diabetes dan tekanan darah tinggi rentan terhadap virus. Awalnya, pasien menunjukkan gejala seperti demam tinggi dengan batuk bebas dahak, sesak napas, yang dapat menyebabkan gagal napas atau ARDS dan kematian seiring waktu.¹³ Penyebaran covid-19 semakin pesat maka pemerintah di Indonesia melakukan pengurangan jumlah orang yang terinfeksi virus corona sedang dilaksanakan di semua wilayah. Khususnya dengan memberlakukan kebijakan pembatasan kegiatan di luar rumah, kegiatan sekolah diliburkan, kerja dari rumah

¹² WHO, *Corona Virus (COVID-19) Dashboard*, Diakses 21 April 2022, Pukul 13:20, Indonesia: [WHO Coronavirus Disease \(COVID-19\) Dashboard With Vaccination Data | WHO Coronavirus \(COVID-19\) Dashboard With Vaccination Data](#)

¹³ Ariella Gitta Sari, “kebijakan pemberlakuan karantina wilayah sebagai antisipasi penyebaran corona virus ditinjau dari undang undang no 6 tahun 2018 tentang kekarantinaan”, 2020, Vol.3 No.2, hlm 8. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/transparansihukum/article/view/933>

(work from home), bahkan kegiatan ibadah ditiadakan. Tentu saja, ini adalah kebijakan pemerintah berdasarkan pertimbangan yang ditelaah dengan cermat.¹⁴

D. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena suatu konflik, keadaan ini berdampak pada kedua belah pihak terutama pekerja/buruh yang rentan, dan dapat dikatakan pemutusan mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya.

Menurut pasal 154A UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan:

1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan menggabungkan, mengintegrasikan, mengakuisisi atau memisahkan perusahaan dan tidak menghendaki pekerja/buruh melanjutkan pekerjaannya atau pemberi kerja tidak mau menerima pekerja/buruh.
- b. Perusahaan akan melakukan efisiensi dan kemudian menutup usahanya karena kerugian usaha, baik ditutup atau tidak.
- c. Perusahaan ditutup karena mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut.
- d. Penutupan perusahaan karena force majeure.

¹⁴ Yanti Sumarni, "Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis" (*Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*), 2020, Vol.6 No.2, hlm 47. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/Al-Intaj/article/view/3358>

- e. Perusahaan ditangguhkan dari kewajiban pembayaran utang.
- f. Perusahaan pailit
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/karyawan karena pemberi kerja telah melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Pelecehan, hinaan yang mengerikan, atau ancaman terhadap karyawan/pekerja.
 - 2) Membujuk dan/atau menginstruksikan pegawai/pekerja untuk melakukan kegiatan ilegal.
 - 3) Pembayaran upah yang dilakukan sebelum waktunya selama lebih dari 3 bulan berturut-turut. Namun, majikan kemudian akan membayar upah tepat waktu.
 - 4) Kegagalan untuk memenuhi kewajiban yang dijanjikan kepada pekerja.
 - 5) Memerintahkan pekerja/karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak terikat. Atau
 - 6) Melakukan pekerjaan yang tidak ditentukan dalam kontrak kerja tetapi membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan moral pekerja/pekerja.
- h. Keputusan Komisi Arbitrase Hubungan Perburuhan bahwa pemberi kerja tidak melakukan tindakan sebagaimana dimaksud dalam huruf g atas permintaan pekerja/buruh, dan pemberi kerja memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja.

- i. Pekerja harus memberitahukan persetujuan mereka dan memenuhi persyaratan berikut:
 - 1) Harap ajukan permintaan penarikan tertulis setidaknya 30 hari sebelum dimulainya penarikan.
 - 2) Tidak terikat dengan urusan publik.
 - 3) Tetap menjalankan tugas sampai tanggal pensiun
- j. Pekerja/buruh tidak masuk kerja lebih dari 5 (5) hari kerja tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan dipanggil secara resmi 2 (2) kali oleh kontraktor.
- k. Pekerja/ buruh melanggar kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah mendapat teguran pertama, kedua, dan ketiga, masing-masing berlaku sampai dengan enam bulan. Kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian perundingan bersama.
- l. Pekerja/ buruh tersebut tidak bekerja selama 6 bulan karena ditangkap oleh pihak berwajib atas dugaan tindak pidana.
- m. Pekerja/ buruh menderita sakit atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya setelah melebihi batas 12 bulan.
- n. Pekerja buruh pensiun
- o. Pekerja/buruh meninggal
 - 1) Selain alasan pemecatan menurut Pasal 61, ayat 1, alasan pemecatan lain menurut Pasal 61, ayat 1 dapat disebutkan dalam kontrak kerja bersama.

- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Ada dua hal yang memungkinkan pengusaha sering diberhentikan: perusahaan mengalami kemunduran, sehingga jumlah pekerja/buruh perlu dirasionalisasikan atau dikurangi. Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh tersebut biasanya terjadi karena perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh tersebut tidak mampu lagi memenuhi kewajiban hukumnya.

Pandemi COVID19 menjadi penyebab force majeure dan perusahaan memecat pekerja. Setelah menerapkan alasan force majeure, perusahaan harus ditutup. Jika perusahaan tidak tutup, pengguna pandemi COVID 19 akan digunakan sebagai berikut: Alasan force majeure tidak diizinkan karena melanggar UU Nomor 11 Tahun 2020 Bab 4 Bagian Ketenagakerjaan 154Ad. Pengurangan jumlah pegawai dengan pandemi COVID19 adalah cara yang efisien, dan ini mungkin. Namun bila menggunakan alasan efisiensi, perusahaan mempunyai alasan yang jelas dan perusahaan melakukan segala upaya seperti yang tertera dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Reinkarnasi SE907/MEN/PHIPHI/X/2004 tentang pemutusan hubungan kerja masal.¹⁵

¹⁵ Andria Marchelia, "Keberlakuan Alasan Pandemi Covid-19 Dalam Dunia Ketenagakerjaan", (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune), 2021, Volume 4 Nomor 2, hlm. 147. http://repository.unsuri.ac.id/uploads/ilovepdf_merged.pdf#page=14

Pemutusan hubungan pengusaha/pemberi kerja dapat diakibatkan oleh kesalahan pekerja/pekerja dalam penciptaan lapangan kerja berdasarkan Pasal 154A, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020:

- a) Pekerja/ buruh telah tidak masuk kerja lebih dari 5 (5) hari kerja tanpa keterangan tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali oleh kontraktor dengan baik.
- b) Pekerja/ buruh melanggar ketentuan kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau kontrak kerja bersama yang masing-masing berlaku selama 6 bulan, pertama, kedua, kecuali ditentukan lain, dan sebelumnya telah mendapat teguran ketiga. Kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau kontrak kerja bersama.
- c) Pekerja/ buruh tersebut telah dinonaktifkan selama enam bulan setelah ditangkap oleh pihak berwenang karena dicurigai melakukan kejahatan.
- d) Pekerja/ buruh menderita sakit atau cacat jangka panjang akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melebihi batas 12 bulan. Pemberhentian tidak diperbolehkan dalam semua kondisi dan keadaan. Pasal 153 (1) dan (2) Undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menjelaskan tentang larangan pemutusan hubungan kerja:
 - 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan surat keterangan dokter, Anda tidak dapat bekerja karena sakit untuk jangka waktu tidak lebih dari 12 bulan.

- b. Tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena pemenuhan kewajibannya kepada Negara berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Menikah
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Kecuali ditentukan lain dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, keluarga dan/atau perkawinan dapat dikaitkan dengan karyawan/karyawan perusahaan lainnya.
- g. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, bergabung dan/atau beroperasi, karyawan/pekerja, dengan persetujuan pengusaha atau berdasarkan ketentuan serikat pekerja/perusahaan atau perjanjian kerja bersama untuk melaksanakan serikat pekerja kegiatan.
- h. Mengadu kepada pihak yang berwajib tentang perilaku pengusaha yang melakukan tindak pidana.
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
- j. Ketidakmampuan tetap untuk bekerja, penyakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, atau penyakit yang disebabkan oleh hubungan kerja yang dalam surat keterangan kesehatan tidak disebutkan masa pemulihannya.

- 2) Pemutusan hubungan kerja karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak sah dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pegawai/pekerja yang bersangkutan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sah Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja berdasarkan Pasal 61 Ayat 1, pemutusan hubungan kerja dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya kontrak kerja
- c. Penyelesaian tugas tertentu
- d. Sudah ada putusan pengadilan yang tetap dan/atau putusan badan penyelesaian perselisihan perburuhan.
- e. Adanya keadaan atau peristiwa tertentu yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, seperti yang dijelaskan dalam kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pada kenyataannya, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja kerah biru sangat jarang atau tidak mungkin terjadi. Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja mereka dengan majikan mereka, karena mereka tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika mereka tidak menginginkannya. Menurut Pasal 154A (1) (g) UU No. 11 Tahun 2020, seorang pekerja dapat meminta pemutusan hubungan kerja jika pemberi kerja melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) Pelecehan, hinaan yang mengerikan, atau intimidasi terhadap karyawan/karyawan.
- b) Meyakinkan dan/atau memerintahkan pegawai atau pekerja untuk melakukan perbuatan melawan hukum.
- c) Jika Anda tidak membayar upah selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e) Memerintahkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di luar kontrak.
- f) Melakukan pekerjaan yang tidak ditentukan dalam kontrak kerja tetapi membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitan pekerja/buruh.

4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja dengan putusan pengadilan merupakan putusan pengadilan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan akan dilanjutkan melalui proses persidangan. Putusan pengadilan tersebut muncul sebagai akibat dari perselisihan antara pekerja/karyawan dengan majikannya atas perselisihan perburuhan. Jika Anda mencurigai bahwa ada pihak yang telah melakukan tindakan ilegal, Anda dapat menangani formulir tersebut melalui klaim ganti rugi di pengadilan distrik.

3. Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Hak-hak pekerja yang terkena PHK, terdapat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep150/Men/200, yaitu berupa hak atas uang pesangin, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Ketiga hak tersebut adalah hak yang wajib diberikan kepada pekerja saat terjadinya PHK. Untuk besarnya dan rumus

perhitungannya diatur dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Dari aturan-aturan hukum diatas menimbulkan adanya hak-hak pekerja/buruh yang berkaitan dengan PHK. Hak-hak pekerja/buruh itu meliputi:

- 1) Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK. Dalam PP No 35 Tahun 2021, Pasal 40 ayat (2) mencantumkan ketentuan pembayaran pesangon sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

2) Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Dalam PP No 35 Tahun 2021 pasal 40 ayat 3 mencantumkan ketentuan pembayaran uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

3) Uang Penggantian Hak adalah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh sebagai pengganti hak-hak pekerja/buruh yang belum diambil selama masa kerja. Dalam PP No 35 Tahun 2021 pasal 40 ayat 4 mencantumkan ketentuan pembayaran uang penggantian hak sebagai berikut:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.¹⁶

Berdasarkan ketentuan tersebut merupakan suatu hak pekerja bila mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dimana pekerja dapat menerima upah seperti uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja semasa bekerja di perusahaan tanpa membeda-bedakan alasan terjadinya PHK.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Ada enam langkah yang harus diikuti oleh pemberi kerja saat menerapkan PHK, yakni:

- a. Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap

Bukti memberikan alasan atau penyebab seorang pekerja diberhentikan. Misalnya, apa bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dan bagaimana keadaan perusahaan yang perlu diberhentikan.

- b. Pemberitahuan Kepada Tenaga Kerja yang Bersangkutan

Pengusaha wajib memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan setelah menyerahkan dokumen pendukung. Hubungan kerja ini adalah sistem dua pihak, sehingga pekerja tidak boleh diberhentikan secara tiba-tiba tanpa

¹⁶ PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

pemberitahuan. Alternatifnya, jika serikat pekerja ada, majikan harus memberi tahu serikat pekerja tentang rencana tersebut sebelum pemecatan.

c. Musyawarah

Dalam hal pemecatan, prosedur pertama adalah musyawarah antara para pihak yaitu pekerja/buruh dan majikan. Musyawarah bertujuan untuk mencapai mufakat yang dikenal dengan istilah dua arah. Dalam pembicaraan tersebut, kedua perusahaan berbicara untuk mencari solusi terbaik bagi perusahaan.

d. Media dengan Dinas Ketenagakerjaan

Jika Anda menemukan bahwa Anda tidak dapat memecahkan masalah dengan cara yang ramah, Anda memerlukan bantuan dari kantor sumber daya manusia setempat untuk menemukan cara untuk memecahkan masalah melalui mediasi atau rekonsiliasi.

e. Melakukan Mediasi Hukum

Jika tidak ada bantuan dari Departemen Sumber Daya Manusia yang ditemukan, banding dapat berlanjut ke pengadilan. Apabila hasil akhirnya tetap terjadi pemecatan, maka akan dilakukan dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Pengadilan Tenaga Kerja dengan menyebutkan alasan pemecatan.

f. Persiapan Uang Kompensasi

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib membayar santunan kecelakaan pekerja/buruh, dalam hal ini uang pesangon, santunan jasa jangka panjang.

Ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dalam Pasal 151 berbunyi sebagai berikut:

- a. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja.
- b. Jika pemecatan tidak dapat dihindarkan, pemberi kerja harus memberitahukan kepada pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja tentang maksud dan alasan pemecatan tersebut.
- c. Apabila pekerja/pekerja diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus diselesaikan melalui perundingan bilateral antara pekerja dengan pekerja/pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat pekerja.
- d. Apabila perundingan bilateral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tercapai, maka pemutusan hubungan kerja pada tahap selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian hukum adalah segala cara dalam rangka ilmu kepada kesatuan pengetahuan. Tanpa metode ilmiah suatu ilmu pengetahuan sebenarnya bukan ilmu tetapi suatu himpunan pengetahuan saja tentang berbagai gejala. Adapun ruang lingkup penelitian untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi agar tidak mengambang. Sebatas masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah Apakah krisis ekonomi akibat pandemi covid 19 dapat menjadi alasan pekerja terkena PHK dan Bagaimana Perlindungan Hukum menurut UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap pekerja yang di PHK akibat krisis ekonomi yang disebabkan pandemi covid 19.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah hukum normative. Penelitian hukum normative adalah jenis penelitian hukum yang membutuhkan data sekunder sebagai data utama. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang antara lain: buku - buku literature, perundang - undangan, surat kabar, maupun dokumen - dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian hukum ini. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder merupakan pendapat

hukum yang diperoleh dari buku, internet, surat kabar, hasil penelitian, data statistic dari instansi atau lembaga resmi

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang antara lain: buku - buku literature, perundang - undangan, surat kabar, maupun dokumen - dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian hukum ini. Bahan Hukum Primer menurut Peter Mahmud Marzuki adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.

Untuk lebih jelasnya penulis akan mengemukakan sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer berupa Peraturan Perundang-Undangan yaitu:

- a. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- b. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

2. Bahan Hukum sekunder ialah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang antara lain: buku - buku literature, perundang - undangan, surat kabar, maupun dokumen - dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian hukum ini.
3. Bahan hukum tersier, yang terdiri dari bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, internet dan lainnya yang sesuai dengan pembahasan judul skripsi.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode kepustakaan (library research). Metode kepustakaan (*library research*) adalah data yang diperoleh dengan membaca buku-buku, literatur-literatur, karya ilmiah, internet, peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas dan data yang dikumpulkan diolah dan disajikan oleh pihak yang biasanya dalam bentuk publikasi di internet.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis data deskriptif. Analisis data deskriptif yaitu bersifat pemaparan dengan harapan didapatkan gambaran yang jelas melalui penguraian yang sistematis tentang permasalahan hukum sehingga memudahkan dalam interpretasi data untuk menghasilkan kesimpulan sehingga permasalahan dalam penelitian ini dapat terjawab. Hasil analisis

tersebut di interpretasikan guna memberikan gambaran yang jelas sehingga memberikan informasi yang lengkap tentang objek yang teliti.

