

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI MASA PANDEMI COVID-19 PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Agus Suprajogi, Herfinitha Nurmala Lubis
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No.9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
suprayogiagus78@gmail.com

Abstract

This journal discusses the unilateral termination of employment during the COVID-19 pandemic after the enactment of the Job Creation Act No. 11 of 2020 in conjunction with Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time and Termination of Employment. Termination of Employment Relations is the termination of Employment Relations due to a certain matter which results in the termination of rights and obligations between Workers/Labourers and Employers. The purpose of this study is to analyze the unilateral termination of employment due to the COVID-19 pandemic and to examine the legal remedies that can be taken by Workers/Labourers who have been laid off. This type of research uses a normative method with a descriptive analysis approach. The results of the study show that unilateral termination of employment due to the COVID-19 pandemic is an invalid reason for termination of employment if not through the mechanism for resolving Industrial Relations Disputes. Workers/Labourers who do not accept the unilateral Termination of Employment (PHK) may take legal action through the settlement of industrial relations disputes to obtain rights that should be accepted by the Workers/Labourers.

Keywords: *termination of employment, unilateral, covid-19 pandemic.*

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak di masa pandemic covid-19 pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak akibat pandemi COVID-19 dan untuk mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Pekerja/Buruh yang terkena PHK. Tipe Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak akibat pandemi COVID-19 merupakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sah jika tidak melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para Pekerja/Buruh yang tidak menerima dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dapat melakukan upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mendapatkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh Pekerja/Buruh.

Kata Kunci: *Pemutusan hubungan kerja, sepihak, pandemi covid-19.*

Pendahuluan

Masuknya COVID-19 di Indonesia, dimulai awal Maret 2020. World Health Organization (WHO) memberi pernyataan resmi jika penyebaran COVID-19 dapat melalui udara. (Taniady, Vicko, et al, 2020: 97) Dilansir dari data real time yang dibuat oleh WHO pada

tanggal 1 November 2021, terdapat 246.594.191 lebih orang yang terkonfirmasi positif COVID-19 dengan total kematian 4.998.784 jiwa (World Health Organization, 2021). Jumlah penduduk di Indonesia yang terinfeksi COVID-19 telah mencapai angka 4.244.761 jiwa dengan angka kematian mencapai 143.423 jiwa.

Pemerintah dalam mengatasi merebaknya COVID-19 telah memberlakukan kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat). Perusahaan yang non esensial mengharuskan 100 % karyawannya bekerja di rumah sedangkan yang masuk kategori Perusahaan yang Esensial maka karyawan yang bekerja di kantor dibatasi maksimum 50 %. Kebijakan ini secara positif efektif mengendalikan penyebaran COVID 19, tetapi di lain sisi kebijakan ini telah menimbulkan kerugian yang sangat signifikan bagi Perusahaan menengah ke bawah dan UMKM yang memiliki modal terbatas (kecil). Akibatnya kemudian banyak Perusahaan yang merumahkan Sebagian dan bahkan ada yang merumahkan seluruhnya. Pada gilirannya ternyata banyak Perusahaan yang terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. (Yusuf Randi, 2020: 120-121). Merujuk pada data terakhir Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan, bulan April-Agustus 2020 terdapat 2.175.928 Pekerja/Buruh yang terkena dampak pandemi COVID-19. Mereka terdiri dari 1.155.630 Pekerja formal dirumahkan dan 386.877 terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, terdapat 633.421 Pekerja informal yang usahanya terganggu.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pilihan terakhir dalam penyelamatan sebuah Perusahaan.

Ketentuan khusus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Permasalahan hukum dan perselisihan akan muncul saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilaksanakan secara sepihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak merupakan bentuk kebijakan Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh karena itu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dinilai tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Republik Indonesia. (Ferryansah Cahyo Subagyo. 2021: 858)

Pasal 151 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 157A Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

Dalam Pasal 151 ayat (1) menjelaskan:

“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.”

Pasal 151 ayat (2) menjelaskan:

“Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Pasal 151 ayat (3) menjelaskan:

“Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Pasal 151 ayat (4) menjelaskan:

“Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan

mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

Berdasarkan pendahuluan yang Penulis paparkan di atas, Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pengusaha dapat menggunakan pandemi COVID-19 sebagai alasan yang sah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak?
2. Upaya hukum apa yang dapat ditempuh oleh Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak akibat pandemi COVID-19?

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Dalam metode penelitian ini merupakan metode penelitian hukum kepustakaan, yang dalam proses penelitiannya tidak melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data, melainkan lebih meneliti bahan-bahan hukum, berupa Undang-Undang Republik Indonesia dan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat. (Soerjono Soekanto, 2003: 13-14)

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder, yang bersumber dari tiga bahan hukum adalah: Bahan hukum Primer, yaitu bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif, artinya memiliki kekuatan hukum. Bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia (Peter Mahmud Marzuki, 2005: 181).

Bahan hukum primer yang digunakan Penulis adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus memberitahu terlebih dahulu kepada Pekerja/Buruh maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui surat pemberitahuan, jika Pekerja/Buruh menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka harus dilakukan perundingan bipartit terlebih dahulu, bila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja Pekerja/Buruh melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam Pasal 151 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :

- “(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di atas merupakan upaya perlindungan hukum agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tidak terjadi. Berdasarkan ketentuan tersebut, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib dirundingkan oleh Perusahaan kepada Pekerja/Buruh, dan jika tidak mencapai kesepakatan, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini merupakan upaya negara dalam mengupayakan agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tidak terjadi dan tidak merugikan salah satu pihak.

Namun ketentuan pada Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut kemudian diubah oleh Undang-Undang Republik Indonesia Cipta Kerja yang tercantum dalam pasal 151 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menjelaskan:

- "(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan

Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 37 ayat (3) mengatur lebih lanjut tentang pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang harus dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan sebagai berikut:

"Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja."

Selain itu terdapat ketentuan harus adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial dalam Pasal 152 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan:

- "(1) Permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika ternyata maksud

untuk memutuskan Hubungan Kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Penulis menilai bahwa perubahan ketentuan pasal 151 UU 13 / 2003 tersebut oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara prosedural telah memberikan kelonggaran dan kemudahan bagi Pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Dampak dari pembatalan pasal 151 UU Ketenagakerjaan tersebut maka secara taktis yuridis Pengusaha dapat melakukan PHK sepihak terlebih dahulu kepada Pekerja. Jika Pekerja menolak maka Pengusaha wajib melakukan Perundingan Bipartit dengan Pekerja. Dalam hal Perundingan Bipartit gagal mencapai kesepakatan maka proses selanjutnya adalah salah satu pihak dapat menempuh proses Mediasi/Konsiliasi. Jika gagal mencapai kesepakatan di tingkat Mediasi/Konsiliasi maka salah satu Pihak (Pekerja) dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dari narasi pasal 151 UU CK tersebut maka pihak yang dirugikan adalah Pekerja. Pekerja yang harus berjuang dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika tidak puas dengan hasil perundingan baik di tingkat Bipartit maupun di tingkat Mediasi/Konsiliasi.

Menurut Penulis narasi ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di atas semakin ramah (baca; lebih memudahkan) bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak Pengusaha melalui surat pemberitahuan tanpa harus didahului dengan perundingan bipartit.

Dalam pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perusahaan harus menunggu penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 155 UU No. 13/ 2003 ayat (1) menyatakan bahwa PHK tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum. Artinya secara yuridis Hubungan Kerja tetap berlangsung dan Pekerja masih berhak atas Upah dan wajib melakukan pekerjaan sebagaimana biasanya. Berikut isi pasal 155 UU Ketenagakerjaan No.13/ 2003;

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

UU Cipta Kerja telah membatalkan ketentuan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan tersebut di atas.

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja secara prosedural telah membuka kemudahan bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terlebih dahulu melalui pemberitahuan (tertulis) secara sepihak dari Pengusaha kepada Pekerja dan Pengusaha tidak harus menunggu penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat batal demi hukum dan selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajiban Pekerja/Buruh harus tetap bekerja dan Pengusaha tetap harus membayar Upah Pekerja/Buruh selama belum ada keputusan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, namun Pengusaha dapat melakukan pengecualian berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang

dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tetap membayarkan Upah serta hak-hak yang biasa diterima Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pasal 157A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan:

- “(1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak

Pada masa pandemi *COVID-19* terdapat 2 (dua) alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering digunakan oleh Pengusaha, yaitu:

- 1). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena melakukan efisiensi akibat pandemi *COVID-19*.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk dapat melakukan efisiensi Perusahaan harus tutup permanen baru bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), artinya jika Perusahaan hanya tutup sementara dan masih beroperasi maka tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja untuk dapat melakukan

efisiensi Perusahaan tidak harus tutup permanen sehingga Perusahaan yang hanya tutup sementara dan Perusahaan yang masih beroperasi dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi diatur dalam Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Menurut Penulis dengan adanya aturan tentang diperbolehkannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi dapat mempermudah Perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja yang sebelumnya disyaratkan jika alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut dan juga harus dengan penutupan Perusahaan. Namun dalam aturan terbaru, Perusahaan tidak harus mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut dan juga Perusahaan dalam keadaan masih beroperasi Perusahaan boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena efisiensi. Diubahnya aturan tersebut dapat menyebabkan masalah terkait batas kerugian Perusahaan yang dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada aturan lama selama Perusahaan merugi 2 tahun berturut-turut dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika disepakati oleh Pekerja yang bersangkutan. Jika tidak tercapai kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan oleh Pengusaha setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial dinyatakan batal demi hukum (Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pada aturan terbaru yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja pada kesempatan pertama. Apabila Pekerja menolak

keputusan Pengusaha maka dapat ditempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu diawali dengan perundingan Bipartit, Mediasi/Konsiliasi sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Inilah perbedaan diantara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pengusaha dapat melakukan Pemutusan.

Berkaitan dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maka selama perusahaan mengalami kerugian maka Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terlebih dahulu. Dalam hal ini tidak dijelaskan nominal jumlah kerugiannya yang penting Perusahaan bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika dapat membuktikan dengan laporan dari kantor akuntan Publik bahwa Perusahaan telah mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut. Hal tersebut memberikan kemudahan secara prosedural kepada pihak Pengusaha yang mengalami kerugian tersebut dalam proses PHK terhadap Para Pekerja. Jika kerugian yang diderita Perusahaan 2 tahun berturut-turut meskipun jumlah kerugiannya sedikit dan sementara waktu maka Perusahaan tetap dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan demikian Penulis berpendapat bahwa peraturan ini berpotensi memberikan kesempatan pertama kepada Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perlu juga diperhatikan ketentuan yang tercantum pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan:

“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.”

2). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena *force majeure* akibat pandemi COVID-19.

Selain alasan efisiensi terdapat alasan lain yang banyak digunakan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, yaitu alasan *force majeure*, banyak Pengusaha yang menganggap bahwa pandemi COVID-19 merupakan keadaan *force majeure*.

Peraturan lebih lanjut tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan *force majeure* terdapat dalam Pasal 45 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berisi:

“(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Perusahaan tutup maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Menurut Penulis dari peraturan yang ada belum terlihat terdapat penyebutan bahwa pandemi COVID-19 dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) sehingga masih belum jelas penempatan pandemi COVID-19 sebagai dasar yang dapat dipakai untuk menentukan timbulnya suatu

keadaan memaksa (*force majeure*). Namun, secara umum pandemi ini dapat ditempatkan sebagai peristiwa yang sama sekali tidak dapat diduga yang terjadi di luar kekuasaan. Penerapan keadaan memaksa (*force majeure*) dalam perjanjian kerja akibat pandemi COVID-19 ini merupakan hal yang sifatnya subyektif karena tidak semua Pengusaha, sebagai debitur terdampak akibat dari pandemi COVID-19 yang menyebabkan Pengusaha tidak dapat memenuhi prestasinya. Penerapan keadaan memaksa (*force majeure*) ini mesti dilakukan dengan analisis kasus per kasus, yang mana yang merupakan kegagalan pemenuhan prestasi yang memang diakibatkan oleh pandemi COVID-19. Hal ini didasari adanya kemungkinan pula Pengusaha yang tidak terdampak oleh pandemi COVID-19. Jika memang demikian, pandemi COVID-19 tidak dijadikan alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Inilah mengapa penggunaan keadaan memaksa (*force majeure*) dimungkinkan, namun penggunaannya tidak dapat digeneralisir dan dipukul rata sehingga akan lebih sulit menggunakan alasan *force majeure* yang diakibatkan pandemi COVID-19 sebagai alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu *force majeure* seharusnya tidak disalahgunakan oleh Pengusaha sebagai debitur dalam perjanjian kerja untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena Pekerja/Buruh sebagai kreditur tetap berhak untuk mendapatkan kompensasi sehingga tidak menghilangkan kewajiban debitur yaitu Pengusaha untuk melakukan prestasi atau kewajibannya. Berbeda dengan Hukum Perdata yang bisa menghilangkan kewajiban debitur untuk melaksanakan prestasinya karena alasan *force majeure*. Sehingga peraturan dalam Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan tidak bisa disamakan karena penerapannya berbeda dan sebaiknya dalam aturan terbaru Pemerintah memberi penjelasan terkait keadaan yang termasuk *force majeure* sehingga tidak terdapat kerancuan antara pihak Pekerja/Buruh maupun Pengusaha.

Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 1, pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.” (Danang Sunyoto, 2014: 71)

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 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. (Bambang Yunarko, 2011: 53)

Penyelesaian sengketa melalui litigasi dapat dikatakan sebagai penyelesaian yang memaksa salah satu pihak untuk menyelesaikan sengketa dengan perantaraan pengadilan, sedangkan penyelesaian sengketa melalui non litigasi dilakukan berdasar pada kehendak dan itikad baik dari para pihak untuk menyelesaikan sengketa. (Jimmy Jose Sembiring, 2011: 9)

Prosedur Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ada beberapa tahapan yang digunakan untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu

1). Perundingan Bipartit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 10 pengertian Perundingan bipartit, yaitu:

“Perundingan bipartit adalah perundingan antara Pekerja/ Buruh atau Serikat

Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.”

Penyelesaian perselisihan Hubungan Kerja wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh secara musyawarah untuk mufakat seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 3 ayat (1) yang berisi:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Setiap perundingan bipartit yang dilaksanakan harus dibuat risalah sesuai ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses perundingan bipartit harus selesai dalam waktu 30 hari dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika perundingan bipartit mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan. (Libertus Jehani, 2006: 21-27)

2). Penyelesaian di luar pengadilan

Ada 2 (dua) tahap yang dapat dipilih para pihak dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

a). **Mediasi**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 11 pengertian Mediasi, yaitu:

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.”

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi Mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja. Pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai Mediator yang berfungsi melakukan Mediasi menyelesaikan perselisihan antara Pengusaha dengan Pekerja. (Sudjana, 2005:16)

Dalam 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, Mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera mengadakan sidang Mediasi. Untuk itu, Mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 10 dan 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Bila Pengusaha dan Pekerja/Buruh mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh Mediator. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berisi:

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Bila Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari kerja sejak sidang Mediasi

pertama, Mediator harus sudah membuat anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada Mediator dalam 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis yang menyatakan menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran Mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam perjanjian bersama. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika anjuran tertulis ditolak, maka para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Dengan demikian seluruh proses Mediasi diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

b). Konsiliasi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 13 pengertian Konsiliasi, yaitu:

“Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral.”

Konsiliator merupakan pihak penengah dalam Konsiliasi. Pengusaha dan Pekerja/Buruh dapat memilih dan meminta Konsiliator dari daftar Konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, Konsiliator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera mengadakan sidang Konsiliasi. Untuk itu, Konsiliator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 20 dan 21

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Bila Pengusaha dan Pekerja/Buruh mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh Konsiliator. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berisi:

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Bila Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 10 hari kerja sejak sidang Mediasi pertama, Konsiliator harus sudah membuat anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada Konsiliator dalam 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis yang menyatakan menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran Konsiliator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam perjanjian bersama. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 23 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Jika Anjuran tertulis ditolak, maka para pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Dengan demikian seluruh proses Konsiliasi diselesaikan paling lama dalam 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 24 dan Pasal 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

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 Hubungan Industrial.

Pada gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan penggugat kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berisi:

“Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja.”

Pengajuan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi. Jika tidak dilampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi maka berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial dapat dicabut penggugat sebelum tergugat memberi jawaban. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 85 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan diajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial maka Pengadilan Negeri dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan Akhir, dilakukan pada setiap putusan yang dijatuhkan oleh hakim dalam

perkara hubungan industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis hakim wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama. (Maswandi, 2017: 41) Sesuai dengan ketentuan pada Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang berisi: “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.”

Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak akibat pandemi COVID-19 merupakan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sah jika tidak melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para Pekerja/Buruh yang tidak menerima dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dapat melakukan upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar bisa mendapat hak-hak yang seharusnya didapat oleh Pekerja/Buruh.

Para Pekerja dapat menuntut untuk dipekerjakan kembali atau menuntut haknya untuk mendapatkan kompensasi yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan antara para pihak maka para pihak dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Daftar Pustaka

Darmodiharjo, Darji, dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum; Apa Dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995).

Frivanty, Siti, dan Dwi Aryanti Ramadhani, *Pandemi COVID-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak; National Conference on Law Studies (NCOLS)*, Vol. 2, No. 1.

- Herman, et al, Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja; *Halu Oleo Law Review*, Vol. 4, No. 2.
- Libertus Jehani, *Hak – Hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta: Visimedia, 2006).
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005).
- Erica Gita Mogi, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; *Lex Administratum*, Vol. 5, No. 2.
- World Health Organization; <https://covid19.who.int/table>; "Data COVID-19 WHO" diakses pada tanggal 2 November 2021.
- Retno Karunia Putri, et al, Efek Pandemi Covid 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia; *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (BISMAK)*, Vol. 1, No. 2.
- Yusuf Randi, Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan; *Jurnal Yurispruden*, Vol. 3, No. 2.
- Satu Data Kemenaker; [https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Tercatat Sebanyak 2.175.928 Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 April - Agustus 2020](https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Tercatat%20Sebanyak%202.175.928%20Pekerja%20Terdampak%20Pandemi%20Covid-19%20April%20-%20Agustus%202020); "Ringkasan Pendataan Pekerja Terdampak Pandemi COVID-19" diakses pada tanggal 2 November 2021.
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003).
- Ferryansah Cahyo Subagyo, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; *Dinamika*, Vol. 26 No. 7.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermedia, 2005).
- Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Press, 2018).
- Taniady, Vicko, et al. PHK Dan Pandemi COVID-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia; *Jurnal Yustisiabel*, Vol. 4, No. 2.
- Maswandi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial; *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, Vol. 5, No. 1.
- Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan*, (Jakarta: Visimedia, 2011).
- Bahder Johan Nasution, Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern; *Yustisia Jurnal Hukum* Vol. 3, No. 2 .