

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK DENGAN ALASAN MANGKIR KARENA MENOLAK KARANTINA TERKAIT PANDEMI COVID-19

Eka Putri Santoso, Elok Hikmawati, Ritta Setiyati
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11510
elok.hikmawati@esaunggul.ac.id

Abstract

Many problems between workers and employers often end in Termination of Employment, especially at the end of 2019 the world is being shocked by the Covid-19 pandemic. There are companies that terminate their employment on the grounds of being absent during the covid pandemic. The purpose of this study was to find out how layoffs were made on the grounds that a qualified absentee worker resigned due to refusal to quarantine related to the covid-19 pandemic and how the legal protection for the right to compensation for layoffs on the grounds of a qualified absentee resigned for refusing quarantine related to the covid-19 pandemic according to the Law. -Law No.13 of 2003 concerning Manpower. The research method used is normative legal research using a statutory approach as a way to analyze the laws and regulations relating to the case under study. The results of this study are layoffs on the grounds of absenteeism who are qualified to resign because they refuse quarantine related to the covid-19 pandemic, they do not meet the elements of Article 168 but meet Article 161, namely layoffs due to violations of the rules contained in company regulations and legal protection of the right to compensation for layoffs by The reason for qualified absentee workers resigning is because they refuse quarantine related to the Covid-19 pandemic according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower that has not been fully protected

Keywords: *Compensation rights, quarantine, loss of work*

Abstrak

Banyak permasalahan antara pekerja dan pengusaha seringkali berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja terlebih pada akhir tahun 2019 dunia sedang dihebohkan pandemi Covid-19. Ada perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir di masa pandemic covid. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana PHK dengan alasan Pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak kompensasi atas PHK dengan alasan mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan memakai pendekatan perundang-undangan sebagai cara untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perkara yang diteliti. Hasil dari penelitian ini adalah PHK dengan alasan mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 tidak memenuhi unsur Pasal 168 tetapi memenuhi Pasal 161 yaitu PHK karena pelanggaran tata tertib yang ada di peraturan Perusahaan dan Perlindungan hukum terhadap hak kompensasi atas PHK dengan alasan pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya terlindungi

Kata Kunci: Hak kompensasi, karantina, mangkir

Pendahuluan

Pemutusan Hubungan Kerja menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Ciri dari hubungan kerja ialah bekerja dengan orang lain dan menerima upah yang diacukan kepada suatu perjanjian yang dibuat

antara yang mengendalikan (pemberi kerja) dan yang diajarkan (penerima kerja) baik tertulis maupun tidak tertulis (Fajri Muttaqin, 2020).

Banyak faktor yang membuat pekerja di PHK oleh perusahaan, salah satunya adalah alasan mangkir. Karena banyak yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja dengan sewenang-wenang (Randi, 2020). Yang menarik untuk dibahas oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini adalah perlindungan terhadap pekerja yang di PHK dengan alasan mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena pekerja menolak karantina terkait pandemi Covid-19.

Penyakit *corona virus disease* 2019 (Covid-19) adalah suatu penyakit yang disebabkan oleh corona virus jenis baru (Sars-Cov) yang terjadi pada awal tahun 2020 dan menggemparkan seluruh dunia (Yuliana, 2020). Dengan adanya covid-19, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untuk tujuan memutus rantai penyebaran Covid-19 (Yuliana, 2020), sehingga menimbulkan dampak tidak hanya pada sektor sosial saja, tetapi juga merambat pada sektor perekonomian di Indonesia (Romlah, 2020). Kebijakan pemerintah ini mempengaruhi kebutuhan biaya operasional bagi kinerja perusahaan, salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah.

Sebagian besar perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan, kemudian mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh diantaranya adanya praktik *unpaid leave* (mencutikan pekerjaannya, namun tidak dibayar).

Asep Nugraha adalah pekerja PT. Conch Cement Indonesia, yang mulai bekerja pada tanggal 5 Juni 2016 sebagai Supervisor Keselamatan Kesehatan Kerja Lingkungan (K3LL).

Awal persoalan antara Asep Nugraha dengan PT. Conch Cement Indonesia terjadi pada tanggal 20 Maret 2020 dimana Asep Nugraha dipanggil oleh Manajemen Perusahaan, dengan tujuan menyampaikan terkait kebijakan perusahaan yang akan mengkarantina seluruh pekerja di wilayah Perusahaan (tidak boleh pulang ke rumah)

pertanggal 1 April 2020 sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan dengan pertimbangan pandemi Covid-19. Perusahaan membuat kebijakan berupa 2 (dua) opsi terkait dengan wabah/pandemi Covid 19, opsi yang pertama yaitu pekerja termasuk Asep Nugraha diminta untuk melakukan karantina di mess perusahaan, dan tidak boleh pulang ke rumah sampai dengan waktu yang tidak ditentukan dengan gaji dibayar penuh dan diberikan uang makan Rp.50.000.- (lima puluh ribu rupiah), sedangkan opsi kedua bagi yang tidak tersedia bersedia dikarantina di mess pekerja termasuk Asep Nugraha, dapat bekerja dirumah (*Work from Home/WFH*) dengan diberikan gaji Rp.1.500.000.- (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.

Atas kebijakan tersebut Asep Nugraha meminta untuk bekerja di rumah tetapi gaji tidak disamakan dengan pekerja lain karena Asep Nugraha mempunyai jabatan struktural akan tetapi perusahaan menolak permintaan Asep Nugraha. Atas perselisihan tersebut Asep Nugraha tidak masuk bekerja secara terus-menerus 5 (lima) hari berturut-turut dari tanggal 1 April 2020 sampai dengan 5 April 2020 dan perusahaan sudah memanggil Asep Nugraha untuk bekerja kembali akan tetapi Asep Nugraha tidak hadir untuk bekerja, maka perusahaan mendalilkan bahwa pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sejak tanggal 9 April 2020 sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tetapi ternyata tanggal 4 dan 5 April 2020 adalah Sabtu dan Minggu yang merupakan hari libur, sehingga Asep Nugraha tidak masuk bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut dan pada tanggal 6 April 2020 Asep Nugraha telah datang pada perusahaan dan bertemu dengan Ibu Ivon untuk menyampaikan permasalahan tersebut akan tetapi permasalahan tersebut tetap tidak ada kesempatan, selanjutnya Asep Nugraha pulang dan pada tanggal 7 dan 8 April 2020 Asep Nugraha datang kembali ke perusahaan tetapi hanya di tempat security. Dengan demikian Asep Nugraha tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, karena Asep Nugraha tidak bekerja belum sampai 5 (lima) hari berturut-turut.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana PHK dengan alasan Pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 ditinjau dari Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak kompensasi atas PHK dengan alasan pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tipe penelitian Hukum Normatif. Tipe penelitian Hukum Normatif merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/perjanjian/akad, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Nama lain dari penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum doktrinal, juga disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Disebut penelitian hukum doktrinal, karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum. Disebut sebagai penelitian kepustakaan ataupun studi dokumen, disebabkan penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan (Ishaq, 2017).

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini memakai pendekatan perundang-undangan (*state approach*) sebagai cara untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perkara yang ada pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti).

Selain itu penulis memakai pendekatan kasus (*case approach*), yang hal ini penulis harus menganalisa kasus yang berhubungan dengan kasus tersebut, dengan memeriksa pertimbangan hakim dalam memutus perkara.

Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Pendekatan ini bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian (Muhaimin, 2020).

Pengumpulan bahan hukum yang dilakukan oleh penulis bersumber dari 3 (tiga) bahan hukum yaitu: (Muhaimin, 2020)

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara. Bahan hukum primer yang dipakai oleh penulis adalah:
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.SUS-PHI/2021
 - d. Putusan Pengadilan Nomor 93/Pdt.SUS-PHI/2021
 - e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon.
 - f. Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
2. Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang terdiri atas; buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum. Wawancara dengan nara sumber ahli hukum untuk memberikan pendapat hukum tentang

suatu peristiwa atau fenomena hukum bisa diartikan sebagai bahan hukum sekunder.

3. Bahan non-hukum, yaitu bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang terkait dengan penelitian seperti buku politik, buku ekonomi, data sensus, laporan tahunan perusahaan, kamus bahasa, ensiklopedia umum. Bahan non hukum menjadi penting karena mendukung dalam proses analisis terhadap bahan hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum dengan menggunakan cara Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu pengumpulan bahan hukum dengan melakukan penelusuran bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian kepustakaan ini akan menjelaskan dengan metode kualitatif yaitu melangsungkan uraian secara deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang telah dikumpulkan sesuai permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini (Muhaimin, 2020).

Pengumpulan data tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan dan metode analisis data yang digunakan adalah normatif kualitatif, seperti peraturan perundang-undangan yang terkait dengan isu penelitian sebagai bahan hukum sekunder yang diperoleh dari literatur/buku, jurnal, artikel, dan informasi dari media elektronik yang mendukung penelitian ini (Muhaimin, 2020).

Kerangka teori yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah Teori Perlindungan Hukum. Teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran alam. Dalam hal ini, menggunakan teori perlindungan hukum yang bermaksud untuk melindungi pekerja mengenai hak-hak kompensasi atas PHK dengan alasan pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum adalah hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasi berbagai kepentingan dalam sesuatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan.

Sebagai perbandingan menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan

perlindungan itu diberikan kepada masyarakat (kelompok masyarakat pekerja/buruh), agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Dalam hal ini, Penulis menggunakan teori perlindungan hukum dengan bermaksud untuk melindungi pekerja terhadap hak-hak kompensasi atas PHK dengan alasan pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.

Pegertian Pemutusan Hubungan Kerja menurut Gouzali Saydam dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu dekat Mikro adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan tersebut pada perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan putus, atau tidak diperpanjang lagi. Hampir sama dengan Gouzali, Kasmir menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak (Muslim, 2021).

Dengan demikian dapat diambil pengertian bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja membuat perjanjian antara karyawan dan perusahaan batal demi hukum, pekerja tidak lagi memiliki kewajiban terhadap perusahaan dan pihak perusahaan tidak lagi memberikan haknya kepada karyawan kecuali hak yang berkaitan dengan kompensasi atas pemutusan hubungan kerja (Dharma Saputra, n.d.).

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja atau perjanjian kerja berakhir apabila:

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

Ragam dan bentuk PHK dapat dilihat dari jumlah pihak (pekerja) yang diberhentikan. Dalam hal ini dapat diklasifikasi dalam 3 jenis:

1. PHK individu
yaitu pemutusan hubungan kerja yang sifatnya individu, pribadi atau orang per orang dengan batas waktu tertentu. Contoh PHK individu adalah berakhirnya masa kerja (masuk usia pensiun) atau habisnya kontrak kerja. Kasus PHK individu bisa terjadi pada pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga diberikan sanksi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.
2. PHK kelompok
yaitu pemutusan hubungan kerja kepada sekelompok pekerja. Sebagai contoh kelompok pekerja mengundurkan diri dengan alasan tertentu misalnya menuntut kenaikan upah atau keselamatan kerja. Bisa juga PHK dilakukan karena adanya efisiensi kerja. Dalam kondisi tertentu, seperti saat pandemi covid-19, membuat beberapa gerai penjualan tutup dan menurunnya daya beli masyarakat maka dilakukan PHK secara kelompok. Beberapa perusahaan mengalami penurunan produksi membuat beberapa pekerja harus di-PHK pada bagian tertentu secara berkelompok.
3. PHK massal
Pemutusan hubungan kerja massal adalah pemutusan yang dilakukan terhadap sejumlah pekerja dengan berbagai sebab misalnya karena ketidakmampuan perusahaan sehingga terjadi pengurangan pekerja seperti penutupan unit atau cabang atau pabrik tertentu sehingga terjadi pengurangan pekerja (rasionalisasi). Dari data sebelumnya menunjukkan jumlah pekerja yang di-PHK sebagian besar

berbentuk PHK massal. Informasi dari beberapa media massa menunjukkan jumlah ribuan tenaga kerja yang di PHK. (Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 3 / 2020)

Pengertian Mangkir

Pengertian mangkir adalah suatu kondisi ketika pegawai tidak hadir bekerja tanpa ada alasan yang jelas. (Linda Nilam Sari, 2022) Di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa, pekerja yang mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut dan telah dilakukan 2 kali panggilan secara patut (yaitu secara tertulis dan antara Surat Panggilan Pertama dan Kedua berjarak minimal 3 hari), maka pekerja tersebut dikategorikan telah mengundurkan diri. Jadi, apabila pekerja yang sudah mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut dan ingin di PHK oleh pihak perusahaan namun ternyata belum pernah dilakukan pemanggilan, maka PHK tidak dapat dilakukan.

PHK dengan alasan mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri diatur dalam Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

"Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan tekah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri."

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja / Buruh

Beberapa pengertian perlindungan hukum yaitu, menurut Soedikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan manusia. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Berdasarkan penjelasan di atas, Aris Prio Agus Santoso memiliki pendapat bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah

segala upaya pemenuhan hak-hak dan kewajiban antara pemerintah, pengusaha dengan pekerja atau bawahan sesuai dengan cita hukum.

Dalam perkembangannya, konsep perlindungan hukum berkembang meliputi kewajiban negara untuk mengambil tindakan yang layak untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Konsep perlindungan hukum meliputi hal-hal dibawah ini:

1. Mempertahankan diri sendiri (*self-defense*)
Tindakan mempertahankan diri sendiri terjadi dalam situasi di mana pemerintah tidak mampu memberikan perlindungan dari ancaman Tindakan pelanggaran, maka hukum memperbolehkan individu untuk mempertahankan dirinya sendiri.
2. Perlindungan Hukum Privat (*civil protection*)
Perlindungan berdasarkan hukum privat berarti setiap orang memiliki kemampuan untuk mempertahankan haknya dengan gugatan perdata untuk mendapatkan ganti kerugian atas kerugian yang mereka alami.
3. Perlindungan Hukum Pidana (*criminal protection*)
Bahwa jaminan perlindungan individu bagi setiap warga negara dari Tindakan pelanggaran pada hukum diberikan oleh kekuasaan pemerintah dan ancaman oleh kitab undang-undang hukum pidana.
4. Pencegahan Kerugian (*prevention of injury*)
Pencegahan kerugian dilakukan melalui dua sarana Tindakan pencegahan, yaitu; proses yang mensyaratkan jaminan keamanan dan kewenangan pejabat yang berwenang untuk memelihara keamanan (Santoso, 2021).

Hak Atas PHK

Mengenai hak yang diterima oleh pekerja terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur pada Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Menurut Pasal 157 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

"Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

1. upah pokok;
2. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.

Uang pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pengertian diatas diatur dalam Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian. Tentang perhitungan terhadap Uang Pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).

PHK Dengan Alasan Pekerja Mangkir Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Karena Menolak Karantina Terkait Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, sebagaimana telah dipaparkan dan diatur dalam Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal PHK yang dianggap mangkir diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama dalam Pasal 168 ayat (1) yang menyatakan "Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. (Fajri Muttaqin & Kusumadewi, 2020)

Asep Nugraha adalah seorang pekerja atau buruh di PT. Conch Cement Indonesia, Asep Nugraha bekerja sebagai staf Keselamatan Kesehatan Kerja Lingkungan (K3LL) sejak tanggal 5 Juni 2016. Selama bekerja di PT. Conch Cement Indonesia, Asep Nugraha diberi upah sebesar Rp.4.492.694,- (Empat juta empat ratus sembilan puluh dua ribu enam ratus sembilan puluh empat rupiah).

Perselisihan diawali dengan dikeluarkannya kebijakan oleh PT Conch Cement Indonesia mengenai rencana akan mengkarantina dengan melarang pulang ke rumah kepada seluruh pekerjanya dari wilayah perusahaan pertanggal 1 April 2020 sampai

dengan jangka waktu yang tidak dapat ditentukan akibat mewabahnya pandemi covid-19. Karantina ini dilakukan atas pilihan pekerja, jika pekerja tidak bersedia untuk melakukan karantina maka pekerja atau buruh akan dirumahkan namun dengan upah yang disamaratakan dengan pekerja lainnya yaitu sebesar Rp.1.500.000,- (Satu juta lima ratus ribu rupiah). Asep Nugraha bersedia untuk dirumahkan, namun Asep Nugraha merasa keberatan dengan upah yang akan diberikan oleh PT Conch Cement Indonesia.

Atas kebijakan tersebut Asep Nugraha meminta untuk bekerja di rumah tetapi gaji tidak disamakan dengan pekerja lain karena Asep Nugraha mempunyai jabatan struktural akan tetapi perusahaan menolak permintaan Asep Nugraha. Atas perselisihan tersebut Asep Nugraha tidak masuk bekerja secara terus-menerus 5 (lima) hari berturut-turut dari tanggal 1 April 2020 sampai dengan 5 April 2020 dan perusahaan sudah memanggil Asep Nugraha untuk bekerja kembali akan tetapi Asep Nugraha tidak hadir untuk bekerja, maka perusahaan mendalilkan bahwa pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri sejak tanggal 9 April 2020 sebagaimana ketentuan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tetapi ternyata tanggal 4 dan 5 April 2020 adalah hari Sabtu dan Minggu yang merupakan hari libur, sehingga Asep Nugraha tidak masuk bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut dan pada tanggal 6 April 2020 Asep Nugraha telah datang pada perusahaan dan bertemu dengan Ibu Ivon untuk menyampaikan permasalahan tersebut akan tetapi permasalahan tersebut tetap tidak ada kesepakatan, selanjutnya Asep Nugraha pulang dan pada tanggal 7 dan 8 April 2020 Asep Nugraha datang kembali ke perusahaan tetapi hanya di tempat security. Dengan demikian Asep Nugraha tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri, karena Asep Nugraha belum ada 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja.

Asep Nugraha melaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Serang untuk melakukan Tripartit, namun tidak meraih kesepakatan sehingga mediator mengeluarkan anjuran, namun pekerja menolak isi anjuran dari mediator dan kemudian mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri Serang, dengan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg. Hasil putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Serang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara Asep Nugraha dengan perusahaan dikarenakan mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri. Karena tidak merasa puas dengan hasil dari Pengadilan Hubungan Industrial, Asep Nugraha mengajukan permohonan kasasi. Hakim Kasasi mengabulkan permohonan kasasi dari Asep Nugraha dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Srg, dan menghukum PT. Conch Cement Indonesia untuk membayar hak kompensasi terhadap Asep Nugraha sebesar Rp.19.992.488,- (Sembilan belas juta sembilan ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah).

Majelis Hakim kasasi dalam putusan menyatakan bahwa putus hubungan kerja antara Asep dan PT. Conch Cement Indonesia dikarenakan adanya pelanggaran peraturan perusahaan sebagaimana dengan ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan :

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).

Terkait dengan hal tersebut di atas, menurut pendapat penulis bahwa pekerja tidak dapat dikualifikasikan mengundurkan diri

karena tidak memenuhi unsur Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana pekerja tidak hadir kurang dari 5 hari kerja. Namun demikian sudah memenuhi unsur Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebagaimana putusan kasasi, karena pekerja sering kali melanggar tata tertib peraturan perusahaan, yaitu pekerja sering tidak hadir untuk bekerja. Karena ketidakhadiran tersebut, pekerja telah diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3. Sehingga pemutusan hubungan kerja sudah seharusnya dikarenakan adanya pelanggaran tata tertib yang ada di peraturan Perusahaan sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kompensasi Atas PHK Dengan Alasan Pekerja Mangkir Yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Karena Menolak Karantina Terkait Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Majelis Hakim Kasasi memutuskan bahwa pekerja di PHK dengan alasan pelanggaran tata tertib perusahaan dan telah diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3 sebagaimana Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.”

Berdasarkan hal tersebut pekerja berhak atas kompensasi sesuai dengan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).”

Berikut rincian hak kompensasi yang diterima Asep Nugraha sesuai dengan Putusan Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021 :

Kompensasi PHK berupa uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), ditambah dengan tunjangan hari raya (THR) tahun 2020 dengan perhitungan sebagai berikut:

Masa Kerja: 28 September 2018 sampai dengan 27 April 2021 (2 tahun 7 bulan), upah terakhir Rp.4.492.694,-.

- a. Uang Pesangon
 $1 \times 3 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.13.478.082,-}$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
(kurang dari 3 tahun) = Rp. 0,-
- c. Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp.13.478.082,-} = \text{Rp. 2.021.712,-}$
- d. Tunjangan Hari Raya
tahun 2020 = Rp. 4.492.694,-

Total = Rp.19.992.488,-

(Sembilan belas juta sembilan ratus sembilan puluh dua ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah);

Menurut pendapat penulis berdasarkan putusan kasasi tersebut hak kompensasi yang ditetapkan telah sesuai dengan Pasal 161 ayat (1), pekerja berhak atas hak kompensasi terhadap pemutusan hubungan kerjanya yaitu sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3), Pasal 156 ayat (4). Namun ada hak kompensasi yang belum diperhitungkan yaitu upah yang belum dibayarkan selama bekerja di rumah dari bulan April sampai Juli 2020 (4 Bulan) dan upah proses selama proses PHK sampai putusan inkrah berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Dengan rincian sebagai berikut:

- a. Upah selama bekerja di rumah dari bulan April s/d Juli (4 bulan)
 $4 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.17.970.776,-}$
- b. Upah Proses dari bulan Juli s/d 27 April 2021 (9 Bulan)
Maksimalnya 6 Bulan
 $6 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.26.956.164,-}$

Total = Rp.44.926.940,-
(Empat puluh empat juta sembilan ratus dua puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh rupiah)

Sehingga hak kompensasi yang seharusnya diterima pekerja adalah:

- a. Uang Pesangon
 $1 \times 3 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.13.478.082,-}$
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
(kurang dari 3 tahun) = Rp. 0,-
- c. Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp.13.478.082,-} = \text{Rp. 2.021.712,-}$

Jumlah = Rp.15.499.794,-

- a. Tunjangan Hari Raya
tahun 2020 = Rp 4.492.694,-
- b. Upah selama bekerja di rumah dari bulan April s/d Juli 2020 (4 bulan)
 $4 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.17.970.776,-}$
- c. Upah Proses dari bulan Juli s/d 27 April 2021 (9 Bulan)
Maksimalnya 6 Bulan
 $6 \times \text{Rp.4.492.694,-} = \text{Rp.26.956.164,-}$

Total = Rp.64.919.428,-
(Enam puluh empat juta sembilan ratus sembilan belas ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah)

Berdasarkan teori perlindungan hukum yang dipaparkan oleh Satjipto Raharjo, yang mana berarti memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat (kelompok masyarakat pekerja/buruh), agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Terkait hal tersebut, maka PT. Coment Indonesia harus membayar hak atas upah yang belum dibayarkan dan upah proses sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mangkir yang diklasifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi Covid 19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak memenuhi unsur Pasal 168 karena pekerja mangkir belum sampai 5 (lima) hari berturut-turut, tetapi memenuhi

Pasal 161 yaitu pemutusan hubungan kerja dikarenakan adanya pelanggaran tata tertib yang ada di Peraturan Perusahaan dan pekerja telah diberikan Surat Peringatan 1, 2 dan 3 sebagaimana ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap hak kompensasi atas PHK dengan alasan pekerja mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri karena menolak karantina terkait pandemi covid-19 menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya terlindungi, karena pekerja hanya mendapatkan kompensasi dan tunjangan hari raya saja. Seharusnya selain mendapatkan kompensasi sebagaimana Pasal 161 ayat 3 pekerja berhak juga mendapatkan hak atas upah yang belum dibayarkan dan upah proses dengan total Rp.64.919.428,- (Enam puluh empat juta sembilan ratus sembilan belas ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah).

Daftar Pustaka

- Ishaq. 2017. "Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, serta Disertasi". Bandung: Alfabeta.
- Juaningsih, IN. "Analisis kebijakan PHK bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia." *Adalah*, 2020.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-78/MEN/2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon.
- Muhaimin. 2020. "Metode Penelitian Hukum". Mataram: Mataram University Press.
- Muhammad Fajri Muttaqin, Asmaniar, & Yessy Kusumadewi. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Mangkir yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Antara SP/SB PT. Ghalia Indonesia Printing dengan PT. Ghalia Indonesia Printing (Studi Kasus Putusan Nomor 106/Pdt.Sus/2015/PHI/PN.Bdg). In *Jurnal Krisna Law* (Vol. 2).
- Muslim, M. "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2020.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus-PHI/2021
- Randi, Y. "Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan." *Jurnal Yurispruden*, 2020.
- Romlah, S. "Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia." *Adalah*, 2020.
- Santoso, Aris P A. 2021. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Sari, LN and Nugroho, A. "Analisis Yuridis Putusan MA NO. 385 K/PDT. SUS-PHI/2022 Tentang Pembayaran Kompensasi Akibat Phk Karena Pekerja Mangkir." *Novum: Jurnal Hukum*, 2022.
- Saputra, IKED. "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 2021.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesi Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Yuliana, Y. "Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur." *Wellness And Healthy Magazine*, 2020.

<https://wellness.journalpress.id/wellness>

Yulianto, T. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja/Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri." *Law Reform*, 2011.