

UPAYA DAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PKWT YANG DI-PHK OLEH PIHAK PERUSAHAAN

Haidi Muslim

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, muslimhaidi.hm@gmail.com

Dipo Wahyoeno H

Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dipo@untag-sby.ac.id

Abstract

The spread of the COVID-19 virus in Indonesia has had a profound impact on the Indonesian economy. This has resulted in the government issuing policies that can reduce people's daily activities which will directly hamper the pace of the economy. The regulation related to Large-Scale Social Restrictions (PSBB), losses and decreased profits were experienced by several sectors, especially in the tourism and transportation sectors. The decline in public interest in traveling and doing outdoor activities has an impact on the decline in the use of transportation and hospitality services, it is possible that the business sector will not be able to survive again if efficiency is not carried out on the company. This results in a decrease in the income of workers/laborers who work for companies in the sector. It has been recorded that 1.7 million workers/laborers have been laid off while 749.4 thousand other workers/laborers have been laid off. The reason for the layoffs experienced by them was because the company reasoned that if it was affected by the COVID-19 pandemic, it had to be efficient. One of them is that there are workers/laborers who have been laid off even though their work contract has not ended. The COVID-19 pandemic is also not necessarily a forced condition for companies that are efficient by laying off their workers. Therefore, in this case, it is necessary to carry out an analysis related to legal protection for these workers/laborers as well as an analysis of whether COVID-19 is a coercive situation or not.

Keyword: COVID-19, Employee, Force Majeure, Lay Off.

Abstrak

Menyebarnya virus COVID-19 di Indonesia sangat terasa dampaknya pada perputaran perekonomian Indonesia. Hal ini mengakibatkan pemerintah mengeluarkan kebijakan yang dapat mengurangi kegiatan sehari-hari masyarakat yang secara langsung akan menghambat laju ekonomi. Peraturan tersebut terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kerugian dan penurunan laba dialami oleh beberapa sektor khususnya dalam sektor pariwisata dan transportasi. Menurunnya minat masyarakat untuk berpergian dan melakukan kegiatan diluar ruangan berdampak kepada menurunnya penggunaan jasa transportasi dan perhotelan, tidak menutup kemungkinan sektor usaha tersebut tidak akan dapat bertahan lagi jika tidak dilakukan efisiensi terhadap perusahaannya. Hal ini mengakibatkan turunnya pendapatan pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan di sektor tersebut. Sudah tercatat 1,7 Juta pekerja/buruh yang telah dirumahkan sedangkan 749,4 ribu pekerja/buruh lainnya terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Penyebab PHK yang dialami oleh mereka adalah karena perusahaan beralasan jika terkena imbas pandemi COVID-19 sehingga harus melakukan efisiensi. Salah satunya yaitu terdapat pekerja/buruh yang terkena PHK padahal masa kontrak kerjanya belum berakhir. Pandemi COVID-19 juga belum tentu merupakan suatu keadaan memaksa bagi perusahaan yang melakukan efisiensi dengan cara melakukan PHK terhadap pekerjanya. Oleh karena itu dalam hal ini perlu dilakukan analisis terkait perlindungan hukum terhadap para pekerja/buruh itu serta analisis apakah COVID-19 merupakan suatu keadaan memaksa atau bukan.

Kata Kunci: COVID-19, Pekerja/buruh, Keadaan Memaksa, Pemutusan Hubungan Kerja.

Pendahuluan

Virus corona mulai menyebar pada akhir tahun 2019. Virus ini bernama SARS-CoV2. Awalnya, virus ini muncul di Wuhan, China dan menjangkit masyarakat disekitar wilayah tersebut (Rifqi Setiawan 2020). Virus ini pun masih tetap eksis sampai sekarang dengan berbagai macam varian baru. Virus corona ini pada dasarnya menyerang sistem pernafasan atau respirasi manusia sehingga pengidap penyakit yang disebabkan virus korona ini sangat sulit untuk bernafas. Penyakit yang disebabkan oleh virus ini diberi nama COVID-19. Hingga sekarang COVID-19 masih berstatus sebagai pandemi. Laju penyebarannya juga tergolong

cepat mengingat hanya dengan waktu yang cukup singkat yaitu sekitar 3 bulan, COVID-19 sudah menyebar di hampir seluruh benua di muka bumi ini. Sehingga *World Health Organisation* (WHO) dengan segera menetapkan virus ini sebagai pandemi dunia (Setyvani Putri 2020). Awal penyebarannya di Indonesia pun juga mengejutkan masyarakat yang berawal dari tertularnya 2 orang warga Depok yang kemudian diumumkan oleh dokter Terawan yang kala itu menjabat sebagai menteri kesehatan. Peristiwa itu terjadi pada tanggal 3 Maret 2020 (Ihsanudin 2020).

Sampai saat ini jumlah orang yang terjangkit COVID-19 juga terus meningkat. Hal ini membuat pemerintah memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang bertujuan untuk menekan laju penyebaran virus yang tergolong ganas ini. Aturan mengenai PSBB ini dapat kita lihat pada PP No. 21 Tahun 2020 sebagai langkah pemerintah untuk membuat situasi kembali normal. Dengan dikeluarkan peraturan tersebut, para pemimpin daerah juga mengeluarkan aturan-aturan yang bertujuan sama untuk menekan penyebaran COVID-19 ini. Dengan mengambil contoh Gubernur Jawa Timur yang mengeluarkan Pergub Jatim No. 18 Tahun 2020. Ibu Khofifah Indar Parawansa selaku Gubernur Jatim juga mempunyai visi yang sama dengan pemerintah pusat untuk membatasi kegiatan masyarakat yang berpotensi terjadinya penyebaran COVID-19 di wilayah Jawa Timur. Didalamnya telah dijelaskan bahwa tujuan PSBB. Dengan ini semakin jelas jika seluruh kegiatan sehari-hari masyarakat akan berdampak dan akan berkurang dengan dikeluarkannya peraturan-peraturan semacam itu. Jika hal itu terjadi maka juga akan berdampak langsung pada kegiatan perekonomian yang selama ini sudah tercipta sistemnya maka akan rusak. Seluruh sektor akan dibatasi, kecuali seluruh instansi pemerintah/lembaga pemerintah, BUMN/BUMD yang terlibat dalam penanggulangan pandemi COVID-19, pelaku usaha yang bergerak di bidang kesehatan, industri khusus organisasi masyarakat lokal selain itu juga masyarakat internasional yang berdedikasi di dalam kegiatan sosial kebencanaan. Jika hal ini terjadi, maka kegiatan berusaha juga dilakukan di rumah masing-masing padahal banyak kegiatan kerja yang tidak bisa dilakukan di rumah. Maka dampaknya akan banyak pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya sama sekali di tengah pandemi COVID-19. Namun dalam sektor usaha pariwisata, transportasi darat (bus, ojek, angkot), transportasi laut (kapal), maupun udara (pesawat) adalah sektor yang paling terasa dampaknya karena dikeluarkan aturan pembatasan sosial tersebut.

Dalam sektor perekonomian peristiwa pandemi COVID-19 ini tentu memberikan dampak yang buruk. Banyak pelaku usaha yang terpaksa menghentikan dan melakukan efisiensi demi kelangsungan usahanya. Hal ini dikarenakan berkurangnya pemasukan perusahaan akibat imbas dari pandemi COVID-19. Tidak hanya itu, perusahaan masih dibebankan dengan pembayaran upah tetap beserta tunjangannya untuk para pekerja tersebut. Hal ini menyebabkan pengusaha harus berputar otak untuk melakukan penyelamatan perusahaannya salah satunya dengan melakukan efisiensi. Namun akibat beban perusahaan yang begitu besar, para pengusaha melakukan tindakan tersebut dengan mengesampingkan hak dan kewajibannya kepada pekerjanya. Salah satu tindakan efisiensi yang dimaksud adalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Tujuannya adalah untuk mengurangi resiko kerugian yang terjadi di perusahaannya. Namundengan alasan pandemi COVID-19, banyak perusahaan yang melakukan efisiensi secara besar-besaran. COVID-19 dianggap sebagai suatu keadaan memaksa oleh sebagian besar perusahaan.

Dengan mengambil contoh kasus dari PHK yang dilakukan secara perusahaan oleh PT.

Garuda Indonesia yang menyebabkan 700 orang pekerja yang berstatus pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kehilangan pekerjaannya dengan alasan turunnya pendapatan perusahaan akibat efek pandemi COVID-19 (Wiryo 2020). Menurut pihak PT. Garuda Indonesia, Musibah pandemi yang terjadi ini memberikan efek yang sangat terasa kepada pendapatan perusahaannya. Hal itu terbukti dan dapat dilihat jikalau sampai sekarang belum ada kemajuan yang berarti terhadap pemasukan perusahaan terhitung sejak pandemi COVID-19 memasuki wilayah Indonesia. Pasalnya, seluruh penyedia jasa transportasi udara juga kehilangan pelanggan dikarenakan mobilisasi masyarakat terbatas dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah yaitu pemberlakuan PSBB. Pihak PT. Garuda Indonesia meyakini bahwa segala langkah dan upaya perbaikan termasuk rencana efisiensi dengan cara melakukan PHK terhadap karyawan kontrak yang akan direalisasikan oleh pihaknya demi menyelamatkan kelangsungan perusahaannya ini dapat membantu untuk mengurangi kerugian operasional yang sekarang sedang dialami perusahaannya sebagai bentuk imbas dari pandemi ini. Sehingga, keberlangsungan kegiatan perusahaan akan semakin membaik lagi. Selain itu, belum tentu peristiwa atau COVID-19 ini dapat diklasifikasikan sebagai *force majeure* atau keadaan memaksa. Jika memang COVID-19 adalah *force majeure*, maka termasuk jenis *force majeure* yang mana peristiwa ini dapat diklasifikasikan.

Sebenarnya, PHK merupakan upaya terakhir yang bisa diputuskan oleh pihak perusahaan yang bersangkutan apabila keadaan perusahaan tidak dapat ditangani lagi. PHK juga merupakan permulaan dari orang itu menjadi sengsara karena bisa menghilangkan pendapatan pekerja yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya beserta keluarganya (Sonhaji 2019). Padahal hak warga negara Indonesia untuk memperoleh pekerjaan telah tertuang di dalam UUD 1945 yang menjelaskan tiap-tiap warganegara berhak memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Tidak hanya itu, dalam UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja dan memperoleh pekerjaan yang layak dan diperlakukan secara adil. Maka perlu diperhatikan peristiwa COVID-19 ini merupakan suatu keadaan memaksa atau bukan. Sehingga perusahaan tidak bisa semena-mena memutus hubungan kerja kepada pekerjanya dengan alasan efisiensi yang disebabkan oleh pandemi COVID-19.

Terdapat beberapa penelitian yang memiliki tema yang sama dengan penelitian yang telah penulis lakukan dan dituangkan ke dalam karya tulis ilmiah ini. Yang pertama, jurnal karya Rudy Febrianto dan Ratna Herawati yang berjudul "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak". Yang kedua, jurnal karya Ismi Hasanah dan Dwi Aryanti Ramadhani yang berjudul "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Masa Pandemi COVID-19". Yang ketiga, jurnal karya Ayu Putu Laksmi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Setelah Tindakan PHK Akibat Dari Kepailitan Suatu Perusahaan". Dari ketiga karya ilmiah atau jurnal yang telah disebutkan diatas lebih menggunakan aturan-aturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Namun setelah penulis teliti, telah muncul peraturan baru yang dikeluarkan pemerintah sebagai pedoman untuk mengatur tindakan PHK ini yaitu PP No. 35 Tahun 2021.

Melalui fokus penelitian yang akan penulis tuangkan ke dalam karya ilmiah ini, penulis tertarik untuk membahas perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK dengan menggunakan peraturan terbaru yaitu PP No. 35 Tahun 2021 sebagai bentuk perlindungan hukum terbaru yang baru saja dikeluarkan pemerintah di masa pandemi COVID-19 ini.

Metode

Penelitian ini bersifat penelitian normatif. Penelitian hukum normatif hanya mengkaji norma hukum dan tidak fokus pada praktik hukum di lapangan (*law in action*). Penulis berharap dapat memberikan pemahaman apakah peristiwa COVID-19 merupakan *force majeure* dan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjanya selama masa pandemi COVID-19. Penulis akan menganalisis dan membedah permasalahan melalui pendekatan konseptual, penulis bertujuan untuk menganalisis teori, doktrin, perspektif, dan konsep yang berkembang di dalam ilmu hukum. Ilmu hukum tersebut khususnya adalah hukum ketenagakerjaan.

Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara memahami, menganalisa, dan mempelajari kaidah-kaidah yang tertuang dalam bahan hukum primer dan sekunder. Pertama-tama bahan hukum primer contohnya seperti peraturan perundangan-undangan akan dikumpulkan dan dikategorikan sehingga menjadi referensi dan pedoman hukum yang valid dan kemudian akan digunakan untuk skripsi ini. Sedangkan untuk bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan berdasarkan bahan hukum primer untuk melengkapi data-data yang digunakan untuk menguatkan kaidah-kaidah yang ada pada peraturan perundang-undangan dengan cara mencari dan meneliti kajian-kajian yang telah diungkapkan para ahli hukum dalam buku maupun jurnal ilmiah. Selain itu bahan hukum tersier akan digunakan untuk mencari definisi dan interpretasi istilah-istilah hukum melalui ensiklopedia dan kamus hukum untuk mempermudah penulis dalam mengambil simpulan di akhir penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

1. COVID-19 Sebagai Force Majeur

Jika kita cermati pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) yaitu pada Pasal 1244 dan 1245 maka secara tidak langsung kita akan menemui ketentuan-ketentuan mengenai suatu keadaan memaksa atau *force majeure* atau dapat pula disebut dengan *Overmacht* (Subekti 2005). Di dalamnya menyebutkan jika debitur dibebaskan dalam segala bentuk kewajiban atau prestasi jika tidak terpenuhinya tersebut diakibatkan sesuatu hal yang tidak dapat kita duga. Namun hal tersebut harus dibarengi dengan itikad baiknya debitur yang terkena imbas keadaan yang tidak dapat kita duga itu (Arini 2020). COVID-19 pada dasarnya bisa kita kualifikasikan sebagai suatu keadaan yang tidak dapat kita duga atau *force majeure* karena tidak ada yang menyangka jika virus corona yang telah dijelaskan tadi bisa masuk ke wilayah Indonesia dan menyebabkan dampak atau efek yang sangat terasa pada segala sektor usaha. Jika sudah menyebabkan dampak hebat dalam berbagai sektor usaha maka berdampak pula dalam suatu perjanjian khususnya perjanjian atau kontrak kerja. *Force majeure* sendiri memiliki karakteristik masing-masing sehingga Subekti menjabarkan dalam bukunya bahwa ada 2 jenis bentuk *force majeure*.

Menurut Subekti, *force majeure* ada yang bersifat relatif dan ada yang bersifat absolut. Kita dapat mengambil contoh dalam sektor perhotelan, bisnis perhotelan akan kehilangan pengunjung pada saat pandemi COVID-19 seperti saat ini. Padahal, biaya operasional bisnis perhotelan sangat besar sehingga dengan tidak adanya pengunjung yang dapat memberi pendapatan untuk keberlangsungan operasional suatu hotel akan menyebabkan perputaran uangnya berhenti. Jika, hotel tersebut berhenti beroperasi atau seburuk-buruknya terjadi pailit, maka *force majeure* yang dialami perusahaannya bersifat absolut sehingga ketentuan yang ada pada Pasal 1244 dan 1245 KUHP dapat berlaku yaitu debitur dibebaskan dari tanggung jawab untuk memenuhi prestasinya. Namun, apabila hotel tersebut masih dapat bertahan dengan mengambil pemasukan dari pengunjung yang datang meskipun sangat sedikit dan operasional perusahaan masih dapat

berjalan, maka *force majeure* yang dialami bersifat relatif. Hal ini mempunyai konsekuensi hukum yang berbeda dengan *force majeure* absolut.

Perusahaan tidak harus melepaskan tanggung jawab pemenuhan prestasinya kepada kreditur, namun pemenuhan prestasinya dapat ditunda atau dapat ditangguhkan karena situasi yang dialaminya hanya bersifat sementara sehingga dikemudian hari bisnisnya dapat berjalan normal. Negosiasi ulang untuk berkontrak antara kreditur dan debitur juga dapat dilakukan agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Tentunya dengan tetap mengikuti prinsip musyawarah mufakat, kebebasan untuk berkontrak, itikad baiknya serta asas proporsionalitas dalam melakukan negosiasi ulang kontrak atau perjanjian akan menghasilkan kontrak-kontrak dengan klausa baru sebagai bentuk upaya dan perantara terbaik. alasan para pihak (Raysando and others 2021).

Dengan menganalisis uraian-uraian yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa pandemi COVID-19 merupakan peristiwa yang tidak terduga ketika tercapai kesepakatan. Dengan pengklasifikasian *force majeure* relatif, jika diamati perusahaan masih bisa beroperasi, namun laba perusahaan berkurang karena dampak sementara pada produksi akibat kebijakan PSBB dan rekomendasi WFH. Itu penurunan laba yang sama di segmen bisnis hotel selama pandemi COVID-19. Ini bukan sepenuhnya karena wabah, tetapi karena konsumen membeli atau mengeluarkan uang dengan jumlah yang lebih sedikit. Hanya kegiatan operasionalnya saja yang terganggu namun perusahaannya tidak sampai pailit. Dengan Keppres No. 12 Tahun 2020 yang baru saja ditetapkan maka mempertegas bahwa pandemi COVID-19 sebagai bencana non-alam. Bencana alam maupun bencana non-alam adalah dasar suatu peristiwa dapat dikatakan sebagai suatu hal yang tidak terduga atau *force majeure* (John Rasuh 2016). Namun jika dicermati lebih lanjut, bagi sebagian sektor usaha atau keadaan perusahaan yang masih bisa berjalan operasionalnya pada saat pandemi COVID-19 maka seharusnya peristiwa itu disebut dengan *force majeure* relatif yang hanya bersifat sementara (Romlah 2020). Oleh karena itu, pengusaha tidak dapat berlindung dalam keadaan *force majeure* dan lalai menjalankan tugasnya kepada pekerja/buruh, karena dapat disimpulkan bahwa pandemi COVID-19 tidak dapat dijadikan sebagai alasan mutlak untuk pemutusan hubungan kerja (Juaningsih 2020). Namun, jika suatu perusahaan di wilayah usaha tertentu sama sekali tidak dapat beroperasi secara permanen karena hal-hal yang terkait dengan pandemi COVID-19, maka hal ini dapat menjadi alasan *force majeure* absolut.

2. Upaya Hukum Dalam Sengketa Hubungan Industrial

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan majikan terjadi apabila kedua belah pihak terikat oleh suatu hubungan kerja. Definisi hubungan kerja tertuang dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan. Lalu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur kerja, upah, dan ketertiban. Pekerja/buruh dan perusahaan pada objek perjanjian, yaitu pekerjaan yang akan dilakukan, upah yang disepakati kedua belah pihak, serta jangka waktu kerja yang selanjutnya dituangkan dalam kontrak kerja. Hubungan kerja memiliki dua unsur, yaitu subjek hukum dan objek hukum. Dalam hal ini yang menjadi subyek hukum adalah perusahaan atau pemberi kerja dan pekerja/buruh. (Wijayanti 2017).

Pekerja/buruh jika didefinisikan memiliki makna seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan dasar perintah dari atasan atau pemberi kerja atau pengusaha dimana tempat ia bekerja dengan tujuan mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakannya yang dapat berupa uang, barang, dan lain lain. Definisi tersebut diambil dari Pasal 1 UU Ketenagakerjaan. Seiring dengan berkembangnya jaman, pekerja/buruh sadar jika harus membuat suatu perkumpulan atau serikat agar jika pihak perusahaan melakukan hal yang semena-mena, serikat pekerja inilah yang akan saling membantu untuk melakukan upaya hukum maupun

upaya lain seperti upaya non-litigasi. Pada dasarnya, serikat buruh ini bertujuan untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh agar kesejahteraannya terjamin. Selain itu, Serikat buruh ataupun perkumpulan pekerja diciptakan untuk mewakili aspirasi rekan-rekan sejawatnya untuk menyampaikan suaranya kepada pihak perusahaan ataupun pemerintah. Namun, serikat buruh atau perkumpulan pekerja harus tunduk dan taat pada UU No. 21 Tahun 2000. Setidaknya suatu perusahaan jika didalamnya memiliki 10 orang lebih pekerja/buruh maka pekerja/buruh yang bekerja di dalam perusahaan tersebut bisa membentuk perkumpulan atau serikat pekerja. Oleh karenanya, serikat buruh ataupun perkumpulan pekerja memiliki hak untuk turut serta berkontribusi dalam suatu perundingan Perjanjian Kerja Bersama demi menciptakan kepastian dalam suatu pekerjaan (Uwiyono 2018).

Masalah terkait ketenagakerjaan bukanlah hal dapat kita remehkan. Berbagai perselisihan berujung pada pemutusan hubungan kerja di perusahaan. PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan tentunya menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi korbannya yaitu pekerja/buruh yang mengalami hal tersebut. PHK umumnya disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor ekonomi dan faktor yang berasal dari pekerja/buruh yang bersangkutan (Putra and Maruf 2021). PHK karena faktor ekonomi bisa berasal dari perusahaannya sendiri yaitu turunnya pendapatan atau laba perusahaan sehingga pihaknya harus melakukan efisiensi dengan cara mengurangi jumlah pekerja. Sedangkan PHK karena faktor pekerja/buruh yang bersangkutan paling sering diakibatkan dengan masalah kepribadian orang yang dipekerjakannya tersebut. Contoh masalah tersebut adalah pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan hal yang dapat merugikan perusahaan seperti, mencuri, berkelahi dengan pekerja/buruh lain, bermain judi saat bekerja, dan masih banyak faktor lain. Selain itu juga apabila perja/buruh tersebut meninggal dunia ataupun yang bersangkutan sudah tidak mampu lagi secara fisik. Namun ada hal lain, yaitu habisnya masa kontrak kerja. Kejadian seperti ini biasanya sering terjadi kepada pekerja/buruh dengan sistem kontrak atau dalam perjanjian kerja disebut dengan PKWT. Sehingga, pada masa pandemi COVID-19 yang menyebabkan perusahaan pada sektor tertentu yang kegiatannya terdampak akan melakukan pemberhentian sebelum masa kontrak kerja pekerja/buruh PKWT itu habis. Seperti yang terjadi kepada lebih dari 700 Karyawan PT. Garuda Indonesia yang di PHK. Seharusnya perusahaan berunding dulu kepada pekerja/buruhnya seperti yang diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang kemudian diubah ke dalam Pasal 38 PP No. 35 Tahun 2021. Apabila PHK secara sepihak ini terjadi, maka serikat buruh atau perkumpulan pekerja bisa melakukan upaya hukum melalui jalur non-litigasi terlebih dahulu. Jika upaya hukum non-litigasi tidak menemukan jalan keluar maka dapat dilakukan upaya hukum litigasi. Jika hal tersebut terjadi, maka ada proses yang harus dilalui oleh pekerja/buruh dan pihak pekerja yang bersengketa.

Pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan yang bersengketa dapat melakukan penyelesaian sengketa pada Mahkamah Agung (MA) maupun Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI). PHI adalah pengadilan khusus yang dapat digunakan untuk melakukan upaya hukum litigasi yang dilakukan oleh para pihak jika upaya hukum non-litigasi seperti Bipartit (Musyawarah) dan Tripartit (Mediasi) tidak menemukan jalan keluar. PHI memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk meninjau dan memutuskan perselisihan hak pada tingkat pertama, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan tingkat pertama dan terakhir, antara serikat pekerja tingkat pertama dan terakhir atau dalam suatu perusahaan yang tertuang dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 (Jehani 2008).

Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial harus lebih dahulu melalui permusyawaratan atau dapat kita sebut dengan upaya hukum non-litigasi bipartit. Sebelum mengadakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja harus dirundingkan oleh kedua

belah pihak atau disebut dengan musyawarah bersama. Musyawarah bersama inilah yang disebut dengan upaya hukum non-litigasi Bipartit. Batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang adalah 30 (tiga puluh) hari, di luar itu penyelesaian antara para pihak akan dianggap gagal dan salah satu pihak akan mendaftarkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di departemen sumber daya manusia setempat sebagai bukti bahwa negosiasi antara pihak telah terjadi. Para pihak mencapai kesepakatan dan kemudian kesepakatan bersama yang berisi hasil perundingan bilateral yang telah berlangsung.

Setelah menerima catatan para pihak, instansi yang bertanggung jawab atas departemen SDM wajib membuat para pihak setuju untuk menyelesaikan sengketa melalui mediasi atau arbitrase. Mediasi atau konsiliasi sesuai dengan Pasal 1 Ayat 13 UU PHI. Jika pilihan penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase tidak ditentukan dalam waktu satu minggu, lembaga yang bertanggung jawab mempercayakan penyelesaian sengketa kepada seorang mediator. Mengenai mediasi sudah diatur dalam Pasal 1 angka 11 UU PHI, Artinya, segala bentuk penyelesaian sengketa yang terjadi hanya dapat diselesaikan melalui negosiasi oleh satu mediator yang tidak berpihak kepada siapapun dan jika pada kondisi tertentu maka bisa dilakukan oleh beberapa mediator. Pada saat yang sama, perselisihan atau perselisihan antar serikat pekerja diselesaikan melalui arbitrase.

Jika sengketa tersebut telah dilakukan mediasi dan konsiliasi tidak juga tercapai kata sepakat, maka dalam hal ini jika pekerja diberhentikan dengan cara sepihak dapat melakukan pengajuan gugatan ke Pengadilan PHI. Di Pengadilan PHI, jalur hukum akan diambil untuk menentukan apakah pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan, dan jika demikian, pekerja dapat menuntut hak-hak mereka yang belum dibayar untuk akhirnya mewujudkan hak-hak tersebut. Dalam hal terjadinya PHK oleh pihak perusahaan, maka perusahaan wajib memberi pesangon. Ketentuan pesangon yang merupakan hak pekerja/buruh jika terjadi PHK yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat dilihat pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yang kemudian diubah ke dalam Pasal 81 UU Cipta Kerja yang diubah kembali ke dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 .

Maka jika secara ringkas dijelaskan, penyelesaian sengketa PHK antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan yang telah penulis jabarkan diatas maka, untuk awal penyelesaiannya harus dilakukan dan diawali dengan upaya hukum non-litigasi yaitu dengan cara musyawarah/bipartit terlebih dahulu. Jika dalam satu bulan tidak juga menemukan titik terang, penyelesaian dengan mediasi/tripartit dapat dilakukan namun harus dengan didampingi oleh mediator. Jika dalam waktu satu minggu belum juga menemukan kesepakatan atau jalan keluar, maka dapat dilakukan upaya hukum litigasi dengan mengajukan gugatan ke pengadilan PHI.

Kesimpulan

Dalam kontrak kerja PKWT, perusahaan tidak wajib memberikan ganti rugi apabila perjanjian kerja tersebut berakhir dalam jangka waktu tertentu sebelum berakhirnya waktu pelaksanaannya oleh perusahaan dengan alasan wabah. Hal ini dapat terjadi apabila perjanjian yang bersangkutan memiliki atau tidak memiliki klausula *force majeure* dalam perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Seseorang dalam keadaan *force majeure* dibebaskan dari tanggung jawab berdasarkan *force majeure* akibat pasal 1244 dan 1245 KUHP jika dapat ditunjukkan bahwa para pihak telah melakukan upaya untuk tetap melaksanakan perjanjian dengan baik. Namun apabila perusahaan terbukti melakukan PHK sepihak karena keadaan memaksa atau *force majeure* akibat COVID-19, sedangkan kegiatan perusahaan tetap beroperasi atau tetap beroperasi, maka pengusaha mempunyai kewajiban yang harus dipenuhi untuk memberikan hak-hak pekerja dan kompensasi yang diatur oleh peraturan. Menurut Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan ganti rugi kepada pekerja/buruh jika perjanjian kerja berakhir dalam jangka waktu tertentu.

Upaya hukum yang tersedia bagi pekerja/buruh jika terjadi pemutusan hubungan kerja, upaya hukum non-litigasi dalam setiap masalah ketenagakerjaan diselesaikan dengan cara bipartit

dan tripartit atau antara perusahaan dengan pekerja/buruh harus melakukan negosiasi terlebih dahulu sehingga mencapai mufakat. Namun jika negosiasi gagal, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan melampirkan bukti bahwa mediasi atau mediasi dan negosiasi belum mencapai kesepakatan. Apabila terjadi PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan, maka hendaknya pihak perusahaan harus mempersiapkan apa saja hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh yang di-PHK sebagai bentuk penghormatan kepada pengabdian yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh yang bersangkutan sehingga pihak perusahaan sendiri tidak boleh semena-mena melakukan PHK. Karena dengan melakukan PHK maka akan meningkatkan jumlah pengangguran dan mengakibatkan kesengsaraan terhadap pekerja/buruh yang menjadi korban PHK. Apalagi jika yang bersangkutan adalah orang yang selama ini memenuhi biaya rumah tangganya sehari-hari. Oleh karena itu, sengketa yang terjadi antara pihak perusahaan dan karyawan sebaiknya diselesaikan melalui negosiasi terlebih dahulu. Perusahaan atau pengusaha tidak boleh memberhentikan karyawan secara sepihak, tetapi menyelesaikannya melalui negosiasi terlebih dahulu. Jika negosiasi gagal, dapat diselesaikan melalui jalur hukum, yaitu dengan menyelesaikan perselisihan di pengadilan PPHI.

Daftar Pustaka

- Arini, Annisa Dian. 2020. 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis', *Supremasi Hukum*, 9.1 [accessed 11 September 2022]
- Ihsanudin. 2020. 'Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona Di Indonesia' <<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia>> [accessed 5 September 2022]
- Jehani, Libertus. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak* (Jakarta: Forum Sahabat) [accessed 21 October 2022]
- John Rasuh, Daryl. 2016. 'KAJIAN HUKUM KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEURE) MENURUT PASAL 1244 DAN PASAL 1245 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA', *Lex Privatum*, 4.2 [accessed 11 September 2022]
- Juaningsih, Imas Novita. 2020. 'Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia', *ADALAH*, 4.1: 189–96 <<https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>>
- Putra, Riyan Sisiawan, and Moh. Maruf. 2021. 'DAMPAK COVID-19 TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DAN KETIDAK KOOPERATIFAN PERUSAHAAN DALAM MEMBERIKAN HAK KARYAWAN SETELAH DI PHK.', *Accounting and Management Journal*, 5.1 (Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya): 47–52 <<https://doi.org/10.33086/AMJ.V5I1.2084>>
- Raysando, Rizal, Arini Setyawati, and Dwi Arini. 2021. 'PENYELESAIAN WANPRESTASI ATAS DASAR FORCE MAJEURE AKIBAT PANDEMI COVID-19 DALAM PERJANJIAN PEMBIAYAAN KONSUMEN', *Jurnal Preferensi Hukum*, 2.2: 2746–5039
- Rifqi Setiawan, Adib. 2020. 'Lembar Kegiatan Literasi Sainifik Untuk Pembelajaran Jarak Jauh Topik Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19)', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2.1 (Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai): 28–37 <<https://doi.org/10.31004/EDUKATIF.V2I1.80>>
- Romlah, Siti. 2020. 'Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Buruh Di Indonesia', *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4.1: 220 [accessed 29 October 2022]
- Setyvani Putri, Gloria. 2020. 'WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 Sebagai Pandemi Global' <<https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global>> [accessed 5 September 2022]
- Sonhaji, Sonhaji. 2019. 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.1 (Institute of Research and

Community Services Diponegoro University (LPPM UNDIP)): 60–78

<<https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>>

Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermedia) [accessed 5 September 2022]

Uwiyono, Aloysius. 2018. *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers) [accessed 16 October 2022]

Wijayanti, Asri. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, ed. by Tarmizi (Jakarta: Sinar Grafika) [accessed 16 October 2022]

Wiryono, Singgih. 2020. 'Terdampak Pandemi Covid-19, Garuda Indonesia Akhiri Kontrak 700 Karyawan', *KOMPAS.Com*

<<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/10/27/14233411/terdampak-pandemi-covid-19-garuda-indonesia-akhiri-kontrak-700-karyawan>> [accessed 16 October 2022]