

PERLINDUNGAN HAK-HAK BURUH YANG MENDAPATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN PADA MASA PANDEMI COVID-19

Mawardi Khairi¹ Aris Irawan² Sri Ayu Astuti³

Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan
Jalan Pakuan No. 1 Bogor-16143
E-mail: mawardikhairi@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) per 1 Mei 2020, jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemi Covid-19 sebanyak 1.032.960 orang dan pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang. Sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 314.833 orang. Total pekerja sektor formal dan informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 1.722.958 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK akibat *pandemic* COVID-19 serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan yang merugikannya. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konsep dan pendekatan undang-undang. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengusaha wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum. Upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang merasa dirugikan akibat dirumahkan dan di PHK adalah upaya hukum litigasi dan non litigasi.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Buruh, PHK

ABSTRACT

Based on data from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia (Kemennaker RI) as of May 1, 2020, the number of formal sector workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic is 1,032,960 people and formal sector workers who have been laid off as many as 375,165 people. Meanwhile, the informal sector workers affected by Covid-19 were 314,833 people. The total number of formal and informal sector workers affected by Covid-19 is 1,722,958 people. The purpose of this study is to find out how legal protection is for workers who have been laid off due to the COVID-19 pandemic as well as legal remedies that can be taken by workers against companies that harm them. This research is a normative legal research with a concept approach and a law approach. The conclusion in this study is that employers are obliged to provide severance pay for workers who have been

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan

³ Dosen Magister Hukum Universitas Pakuan Bogor

laid off in accordance with Article 156 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as a form of legal protection. Legal remedies that can be taken by workers who feel aggrieved due to being laid off and laid off are litigation and non-litigation legal remedies.

Keywords: Legal protection, Labor, layoffs

A. LATAR BELAKANG

WHO China Country Office melaporkan kasus pneumonia yang tidak diketahui etiologinya di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Pada tanggal 7 Januari 2020, China mengidentifikasi pneumonia yang tidak diketahui etiologinya tersebut sebagai jenis baru coronavirus (novel coronavirus). Pada awal tahun 2020 NCP mulai menjadi pandemi global dan menjadi masalah kesehatan di beberapa negara di luar RRC. Berdasarkan *World Health Organization (WHO)* kasus kluster pneumonia dengan etiologi yang tidak jelas di Kota Wuhan telah menjadi permasalahan kesehatan di seluruh dunia. Penyebaran epidemi ini terus berkembang hingga akhirnya diketahui bahwa penyebab kluster pneumonia ini adalah Novel Coronavirus. Pandemi ini terus berkembang hingga adanya laporan kematian dan kasus-kasus baru di luar China. Pada tanggal 30 Januari 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai *Public Health Emergency of International Concern (PHEIC)*/ Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia (KKMMD)⁴

Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* di dunia yang cenderung terus meningkat dari waktu ke waktu, menimbulkan korban jiwa dan kerugian material yang lebih besar, dan telah berimplikasi pada aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, di Indonesia perlu percepatan penanganan COVID-19 dengan langkah- langkah cepat, tepat, fokus, terpadu, dan sinergis antar kementerian/ lembaga dan pemerintah daerah. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Presiden Joko Widodo menetapkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.⁵ Salah satu cara pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid 19 dengan melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Hal ini di dasarkan atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Karantina Kesehatan Pasal 59 angka (3) Pembatasan Sosial Berskala Besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja.

Dampak covid 19 sangat meluas dan hampir seluruh wilayah Indonesia terdampak dampak ini terlihat mulai dari sosial, ekonomi dan kesehatan masyarakat. Salah satu sektor yang terkena dampak adalah sektor perburuhan dimana banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja/PHK terhadap buruh/pekerja dengan alasan efisiensi keuangan perusahaan karena sedikitnya permintaan produk baik dari dalam maupun luar negeri. Disisi lain pemerintah mengambil langkah strategis dengan mengeluarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan

⁴ "Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)". Centers for Disease Control and Prevention (CDC). 15 February 2020. Archived from the original on 26 February 2020. Retrieved 20 February 2020

⁵ Sumber: <https://setkab.go.id/presiden-teken-keppres-gugus-tugas-percepatan-penanganan-covid-19/> diakses pada 18 Februari 2021

Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19). Masyarakat yang esensinya merupakan manusia membutuhkan sandang, pangan dan papan untuk melanjutkan hidupnya, yang perlu ditekankan ialah untuk mencapai itu, manusia haruslah berkerja agar keinginannya dapat terwujud, dengan berkerja manusia setidaknya dapat mendapatkan upah atau uang sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya.

Negara telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.⁶ Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.⁷ Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah turnover. Turnover (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya⁹ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 6.

⁷ Mohammad Ilyas, 2018, “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ius Constituendum*, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1, hlm. 109.

⁸ Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara”, *Jurnal EMBA*, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263.

⁹ Nikodemuss Maringan, *Op.Cit.*, hlm. 2

dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu¹⁰

Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan. Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhENTIKANNYA, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Dan pasti perusahaan membutuhkan orang lain/pegawai baru untuk menggantikan pegawai/ buruh yang baru diberhENTIKANNYA, hal ini pasti membuat perusahaan mengeluarkan dana untuk perekrutan pegawai baru. Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putus nya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut.

Berdasarkan data terbaru yang tercantum di dalam situs resmi milik World Health Organization (WHO), secara global, pada tanggal 4 Desember 2020, terdapat 64.603.428 kasus Covid-19 yang dikonfirmasi dengan angka kematian sebesar 1.500.614 jiwa. Sementara itu, di Indonesia, terdapat 557.877 kasus Covid-19 yang dikonfirmasi dengan angka kematian sebesar 17.355 jiwa (*World Health Organization*, 2020). Dengan terus meningkatnya kasus Covid-19 di Indonesia, pemerintah merasa perlu untuk mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut sebagai PSBB) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Dengan adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work*

¹⁰ Erni Dwita Silambi, 2014, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510

from home) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.¹¹

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) per 1 Mei 2020, jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemi Covid-19 sebanyak 1.032.960 orang dan pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang. Sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 314.833 orang. Total pekerja sektor formal dan informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 1.722.958 orang.¹² Akibatnya, perusahaan-perusahaan tersebut terpaksa mengambil langkah untuk mengurangi kerugian yang didapatkan, yaitu dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PHK) terhadap para pekerjanya.¹³ Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apapun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁴ Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan rumusan masalah pada :

1. Perlindungan Hak-Hak Buruh yang di PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Mekanisme pemenuhan hak-hak buruh yang di PHK musim pandemi Covid 19

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Dimana menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif adalah penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum¹⁵.

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*cases approach*). Analisis bahan hukum yang digunakan adalah deskriptif. Teknik ini menggambarkan sesuatu yang diperoleh dari teori maupun penelitian lapangan, kemudian bahan hukum tersebut diseleksi dan dianalisis berdasarkan kualitas kebenarannya sehingga dapat menjawab permasalahan yang ada. Bahan hukum yang telah dianalisis kemudian dibuat dalam bentuk penulisan hukum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

¹¹ Randi, Yusuf. "Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yurisprudensi. Vol. 3. No. 2. 2020.

¹² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020.

¹³ Juaningsih, Imas Novita. "Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid- 19 di Indonesia". Adalah: Buletin Hukum & Keadilan. Vol. 4. No. 1. 2020.

¹⁴ Gawati, Veren Kris dan Antari, Putu Eva Ditayani. "Sosialisasi Hak Tenaga Kerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 di PT. Global Retailindo Pratama". Jurnal Masyarakat Merdeka. Vol. 3. No. 1. 2020.

¹⁵ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 13

Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid -19

Setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, agar dengan bekerja mereka mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara personal dan keluarganya baik dalam bentuk sandang dan pangan sehingga dapat menjalani kehidupan dengan layak. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Seseorang mendapatkan pekerjaan ada yang melalui usaha sendiri maupun dengan bekerja pada orang lain seperti perusahaan. Dalam hal bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain/perusahaan tentu membutuhkan adanya keikutsertaan pemerintah selaku pembuat kebijakan dan pengusaha selaku pihak yang menggunakan buruh/tenaga kerja dalam rangka menjalankan usaha perusahaan. Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah." Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁶

Dengan adanya hubungan hukum antara buruh dengan pengusaha dalam bentuk perjanjian kerja maka salah satu hak buruh/pekerja adalah mendapatkan upah/imbalan sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Muh Barid Nizarudin Wajdi Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷

Menurut Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:¹⁸

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

¹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

¹⁷ Veronika Nugraheni Sri Lestari. *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Surabaya : Universitas Dr. Soetomo, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2. 2017, hal. 144

¹⁸ Sofie Widyana. *Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*.
www.google.com. Diakses Pada Tanggal 4 Juni 2020

- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

C. PEMBAHASAN

Kasus virus Corona pertama kali diketahui menyebar melalui penyakit misterius yang melumpuhkan Kota Wuhan, China. Tragedi pada akhir 2019 tersebut terus berlanjut hingga penyebaran virus Corona mewabah ke seluruh dunia. Metode penyebaran virus ini sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Pemerintah Negara Indonesia sendiri menggunakan metode *lockdown* (kuncian) berupa kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini.¹⁹

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja atau buruh yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Tidak jarang karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan semisal bangkrut atau berkurangnya pemasukan, para pengusaha sering mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjaannya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

Adanya kebijakan pemerintah yang membatasi jam operasional perusahaan dan aktifitas masyarakat dalam semua sektor dengan melakukan *WFO (Work From Office)* dan *WFH (Work From Home)* membuat daya beli masyarakat semakin hari semakin menurun, perekonomian hampir lumpuh di berbagai sektor, banyak perusahaan maupun toko-toko yang hampir bangkrut sehingga hal ini mendorong para pengusaha kecil maupun menengah untuk mengeluarkan kebijakan pemutusan hubungan kerja. Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), seringkali tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya. Mereka di PHK, begitu saja tanpa ada kejelasan. Adapun jika mereka mendapatkan pesangon, pengusaha tidak memberikan pesangon sebagaimana mestinya, sebagai akibat tidak adanya pemasukan selama masa pandemic COVID-19. Wabah COVID-19 telah menimbulkan dampak yang luar biasa, terutama bagi dunia usaha di Indonesia. Masyarakat Indonesia dibuat gempar dengan maraknya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) para karyawan akibat usaha yang merugi terus-menerus. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang memutuskan untuk melakukan PHK dikarenakan tidak memiliki pemasukan yang cukup untuk membayar gaji para pekerjaannya, dengan adanya imbauan dari pemerintah

¹⁹ Ari Fadli, *Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Android*. Jurnal Teknik Elektro, Universitas Jenderal Soedirman, 2020, hal. 1

untuk *Work From Home* (WFH).

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya dalam situasi pandemik COVID-19 sah secara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pasal 164 ayat 1: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas 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)." Berdasarkan Pasal 164 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, dapat dikaitkan bahwa pandemik COVID-19 ini merupakan *force majeure* (keadaan kahar) di mana situasi ini berada di luar kendali atau di luar kemampuan si pengusaha, sehingga kondisi tersebut mempengaruhi kemampuan ekonomi si Pengusaha dalam membayar gaji para pekerjanya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).²⁰

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak diperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit,

²⁰ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2010.hal.89

golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawainan,

j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) per 1 Mei 2020, jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemi Covid-19 sebanyak 1.032.960 orang dan pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang. Sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 314.833 orang. Total pekerja sektor formal dan informal yang terdampak Covid-19 sebanyak 1.722.958 orang (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020). Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK salah satunya disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*). Tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang digunakan oleh banyak pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya di masa pandemi Covid-19.²¹ Secara eksplisit, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur boleh/tidaknya perusahaan melakukan PHK atas pekerjanya atas dasar efisiensi, UU Ketenagakerjaan juga tidak melarang mengenai alasan efisiensi tersebut. Namun, PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerjanya harus dengan alasan yang jelas, pesangon para pekerjanya harus dipenuhi, serta PHK dilakukan sesuai dengan tahap-tahap yang telah diatur dalam BAB XII UU Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja.²² Terkait banyaknya korban PHK di masa pandemi merupakan sebuah polemik baru, mengingat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Maka dari itu, adanya PHK secara sepihak dapat dikatakan sebagai pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Sehingga apabila dikaitkan dengan adanya PHK yang dilakukan oleh perusahaan, hal ini tentunya akan menimbulkan masalah antara pihak industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.²³ Sekalipun dalam hal ini PHK yang dilakukan oleh perusahaan atas inisiatif pengusaha yang mana telah sesuai dengan alasan dan berbagai ketentuan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang, akan tetapi hal tersebut agaknya tetap bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Adapun upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah dengan menuntut upaya administratif yang penyelesaiannya dapat dilakukan dengan cara bipartit antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja.²⁴ Selain itu, perusahaan yang telah melakukan PHK kepada pekerja/buruh juga memiliki kewajiban apabila sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan untuk memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang

²¹ Randi, Yusuf. “Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Yurisprudensi. Vol. 3. No. 2. 2020.

²² Zaini, Ahmad. “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan”. Al – Ahkam. Vol. 13. No. 1. 2017.

²³ Mosya, Ramlan dan Fitri, Rizki Rahayu. “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dari Tindakan PHK Perusahaan di Masa Covid-19”. Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum. 2020.

²⁴ Muhammad Emil Kesuma, 2020 Kesuma, Muhammad Emil. 2020. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Palembang.

diberhentikan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah bekerja di perusahaannya. Hal demikian dikarenakan pengalaman bekerja menjadi salah satu syarat suatu perusahaan untuk dapat menerima calon pegawainya.²⁵ Sebenarnya realisasi atas jaminan perlindungan tenaga kerja dapat menciptakan suatu koneksi kerja, baik antara pengusaha maupun pekerja. Koneksi tersebut merupakan bentuk hubungan kerja sebagaimana yang berasal dari perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat UUK), telah disebutkan bahwa baik antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan sebagaimana yang tertuang dalam bentuk suatu perjanjian kerja, dan dengan memiliki unsur-unsur adanya pekerjaan gaji dan perintah.²⁶ Sehingga apabila terjadi PHK yang dilakukan oleh perusahaan, maka perusahaan bertanggung jawab dalam memberikan pesangon dan mengakui secara formal bahwa pekerja/buruh yang telah di PHK pernah bekerja di perusahaan tersebut. Pada intinya, pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan agar amanat dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945. Hal tersebut, demi mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja yang mencerminkan adanya keadilan terhadap tiap-tiap pekerja. Sejalan dengan teori perlindungan hukum yang disampaikan oleh Satjipto Rahardjo, bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁷ Dalam hal ini, berlaku pula bagi pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid-19 karena bagaimanapun juga hak-hak tenaga kerja yang terkena PHK berdimensi HAM dimana berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia. Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.²⁸ Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang

²⁵ Kesuma, Muhammad Emil. 2020. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak. Skripsi. Universitas Sriwijaya. Palembang.

²⁶ Neysa, Patricia Mara'Ayni dan Sarjana, I Made. "Pengaturan Pemberian Pesangon bagi Pekerja yang Mengalami PHK pada Masa Pandemi Covid-19". Jurnal Kertha Semaya. Vol. 8. No. 11. 2020.

²⁷ Rahardjo, Satjipto. 2000. Ilmu Hukum. PT. Citra Aditya Bakti Bandung.

²⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2*, Jakarta : Sinar Grafika, 2011, hal. 14.

telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:²⁹

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan- kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:³⁰

1. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
2. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
3. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama

²⁹ *Ibid*, hal. 15

³⁰ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007, Hal. 103.

dan kedua pada waktu haid.

8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
11. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
12. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
13. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Pemenuhan Hak-Hak Buruh Yang Di Phk Akibat Pandemi Covid 19

Pandemi Covid 19 telah membawa dampak pada berbagai sektor, salah satunya sektor perekonomian dalam hal ini perusahaan. Covid 19 telah membuat banyak pengusaha/perusahaan melakukan efisiensi pekerja/buruh karena menurunnya permintaan produksi atas barang/jasa yang dihasilkan. Pada dasarnya, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan dengan segala upaya agar Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") tidak terjadi.³¹ Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mencegah terjadinya PHK oleh perusahaan seperti pembebasan pajak, bantuan langsung ke buruh dan program program sosial lainnya, akan tetapi, PHK tidak dapat dihindari oleh Sebagian pengusaha/perusahaan. Atas dasar inilah apabila pengusaha akan melakukan PHK terhadap buruh/pekerja, maka pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja.³² Dalam hal perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian PHK dilakukan ke tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri

³¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

³² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (“SE Menaker M/3/HK.04/III/2020”). Dalam SE Menaker M/3/HK.04/III/2020, Menteri Ketenagakerjaan meminta kepada para gubernur untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19, sebagai berikut³³

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan surat edaran tersebut, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah. Dengan demikian, PHK memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas. Sebelumnya, perlu diketahui bahwa perjanjian kerja berakhir apabila terjadi kondisi-kondisi sebagai berikut:

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

Dikarenakan dalam hal ini pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja dan

³³ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan di atas, maka pengusaha selaku pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya, yaitu pekerja, sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Berikut penghitungan pemenuhan hak-hakpekerja yang di PHK. Perhitungan pesangon adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Sedangkan perhitungan UPMK adalah sebagai berikut:

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja yang Didapat
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sementara itu, uang pengganti hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

D. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Pengusaha wajib memberikan uang pesangon bagi tenaga kerja yang di PHK sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum dan Upaya hukum yang dapat dilakukan buruh yang merasa dirugikan akibat di PHK adalah upaya hukum litigasi dan non litigasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Abdul Latif, *Hukum dan Peraturan Kebijakan (Beleidsregel) pada Pemerinthan Daerah*, Cetakan I, UII Press, Yogyakarta, 2005.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Gouw Giok Siong, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Keng Po, Jakarta, 1955.

Irfan Fachrudin, *Pengawasan Peradilan Administrasi terhadap Tindakan pemerintah*, Cetakan I, Alumni, Bandung, 2004.

Philipus M Hadjon., *Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 1994.

Pillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*”, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Rochmat Soemitro, *Peradilan Administrasi Dalam Hukum Pajak Di Indonesia*, Cetakan ke-IV, PT. ERESKO, Jakarta - Bandung, 1976.

Satijipto Raharjo, *“Ilmu Hukum”*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Sendju H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

Soehino, *Ilmu Negara*, Cetakan III, Liberty, Yogyakarta, 1998.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994.

Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT. Ichtiar, Jakarta, 1963.

Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet II, 1987,

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1983.

Jurnal

Erni Dwita Silambi, 2014, *“Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)”*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.

Gawati, Veren Kris dan Antari, Putu Eva Ditayani. “*Sosialisasi Hak Tenaga Kerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 di PT. Global Retailindo Pratama*”. Jurnal Masyarakat Merdeka. Vol. 3. No. 1. 2020.

Juaningsih, Imas Novita. “*Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid- 19 di Indonesia*”. Adalah: Buletin Hukum & Keadilan. Vol. 4. No. 1. 2020.

Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara*”, Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1.

Mohammad Ilyas, 2018, “*Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Jurnal Ius Constituendum, Tahun 2018, Volume 3 Nomor 1.

Randi, Yusuf. “*Pandemi Corona sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja oleh Perusahaan Dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Yurisprudensi. Vol. 3. No. 2. 2020.

Shinta Kumala Sari, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah*”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.

F. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan dan sahabat/orang-orang terdekat yaitu pihak-pihak yang telah membantu penulis dan memberi dukungan selama pengerjaan tesis ini.
2. Kepada para Pembimbing yang terus menerus selalu memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan studi, dan
3. Kepada Dosen-dosen dan seluruh civitas akademika dalam ruang perkuliahan hingga selesainya proses studi yang penulis lalui.

G. BIODATA PENULIS

Penulis lahir di Tetebatu, Lombok Timur 31 Desember 1985 yang memiliki jabatan Penata Muda Tk.1 III/b/Asisten Ahli. Penulis memiliki riwayat hidup seperti:

1. Riwayat Pendidikan : S1 Univeristas Mataram Ilmu Hukum 2004-2008
2. S2 Univeristas Mataram Magister Hukum 2009-2011

Riwayat Pekerjaan :

1. Dosen FH Universitas 45 Mataram 2012-2014
2. Tutor UPBJJ UT Mataram 2012-2014
3. Tutor UPBJJ UT Tarakan 2016-2017
4. Dosen FH Universitas Borneo Tarakan 2015-skg