



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU
TERTENTU YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT PANDEMI COVID-19**

Wahyu Adi Prasetyo

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: wahyuadityo91@gmail.com

Diterima:

3 Januari 2021

Direvisi:

6 Januari 2021

Disetujui:

8 Januari 2021

Abstrak

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Ketentuan ini dimanfaatkan oleh para pengusaha yang tidak hanya membatasi jam kerja tetapi juga melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan terdampak Covid-19. Hal ini membuat pekerja kontrak kehilangan hak-haknya sebagai pekerja, sedangkan bagi pekerja kontrak yang tidak di PHK hanya dirumahkan saja, dijanjikan akan dipanggil kembali setelah wabah Covid-19 berakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu tertentu yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan sumber primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja kontrak yang mengalami PHK telah diatur di dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang mana pekerja kontrak memiliki hak atas uang kompensasi apabila perusahaan melakukan PHK. PP No. 35 Tahun 2021 merupakan peraturan khusus yang dibuat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan pasal perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja di dalam UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, yang diutamakan adalah memberikan kepastian hukum terhadap hak para pekerja kontrak yang di PHK di masa pandemi Covid-19 sehingga terciptanya keadilan antara pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi.

Abstract

The Indonesian government has issued Government Regulation No. 21 of 2020 regarding the implementation of the Large-Scale Social Restriction (PSBB) system which aims to break the chain of the spread of COVID-19. This provision is used by entrepreneurs who not only limit working hours but also terminate employment on the grounds that the company is affected by Covid-19. This makes contract workers lose their rights as workers, while contract workers who are not laid off

are only laid off, promised to be called back after the Covid-19 outbreak ends. This study aims to analyze the legal protection for certain part-time workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic. This study uses a normative juridical approach with primary and secondary sources. This study uses a statutory approach and a conceptual approach. The results of this study are the implementation of legal protection for contract workers who have been laid off has been regulated in PP no. 35 of 2021, in which contract workers have the right to compensation money if the company lays off. PP No. 35 of 2021 is a special regulation made to implement the provisions of the article on work agreements for a certain time, outsourcing, work time and rest time, and termination of employment in the Job Creation Law. In this case, the priority is to provide legal certainty for the rights of contract workers who were laid off during the Covid-19 pandemic so as to create justice between workers and employers.

Keywords: Covid-19 Pandemic, Specific Time Work Agreement, Termination of Employment, Compensation

Pendahuluan

Kebutuhan tenaga kerja sangat berbanding lurus dengan permintaan pasar akan produk barang maupun jasa yang dihasilkan. Semakin besar permintaan sebuah produk barang ataupun jasa akan membutuhkan tenaga kerja yang semakin banyak (Sholeh, 2007). Tenaga kerja menjadi bagian dari sistem proses produksi yang berarti keuntungan/kerugian dari sebuah perusahaan juga ditentukan oleh tenaga kerjanya terutama pada perusahaan yang padat karya. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan juga turut membantu dalam perekonomian negara sehingga peraturan di bidang ketenagakerjaan perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah (Wulansari, 2006).

Keberadaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana sering disebut dengan pekerja kontrak, dinilai sangat menguntungkan (Kurniawati, 2016). Pengusaha banyak menggunakan/pekerja kontrak karena dianggap memberikan keuntungan tersendiri terkait dengan pemberian upah dibandingkan dengan pekerja tetap yaitu tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari pekerja tetap. Pengusaha tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan seperti pelatihan pekerja, pemberian, pesangon, dan lain sebagainya (Munir, 2016).

Saat ini peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan bersumber dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Hubungan kerja tetap didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mana mensyaratkan adanya masa percobaan selama tiga bulan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 dan Pasal 60 UU Ketenagakerjaan (Whimbo Pitoyo & SH, 2010). Sebaliknya hubungan kerja kontrak yang didasari oleh PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 56 dan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan.

Bagi para pekerja kontrak sendiri, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena disaat kontrak kerja berakhir maka perusahaan memberikan kontrak kerja baru kepada para pekerja kontrak, sedangkan pekerja kontrak berharap menjadi pekerja tetap dengan harapan memiliki kepastian kelangsungan jenjang karir

mereka terutama pada saat kontrak kerja akan berakhir (Afriansyah, n.d.). Dengan terus memperpanjang kontrak berkali-kali hingga batas perpanjangan kontrak kerja maka para pekerja akan kehilangan haknya dalam mendapatkan hak status sebagai pekerja tetap, sehingga pekerja tidak bisa menuntut hak-hak yang dapat diterima sebagai pekerja tetap jika sewaktu-waktu terkena pemutusan hubungan kerja.

Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia telah membawa dampak yang negatif terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi negara, salah satunya adalah Indonesia. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut PP No.21 Tahun 2020) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Permadi & Sudirga, 2020).

Meskipun pemerintah Indonesia telah memberlakukan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa hal tersebut menimbulkan permasalahan baru terutama bagi pelaku usaha dan kerja. Penerapan kebijakan pemerintah terkait penanganan pandemi Covid-19 seperti PSBB, *work from home*, penutupan sementara usaha di bidang tertentu dan pembatasan jam usaha telah menyebabkan banyak pelaku usaha yang melakukan efisiensi, salah satunya dengan mengurangi jumlahpekerjanya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) (Ahidin, 2020).

Untuk mencegah banyaknya pelaku usaha yang melakukan PHK karena terdampak pandemi Covid-19 maka pemerintah melakukan upaya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dan keberlangsungan usaha ditengah pandemi Covid-19 yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: M3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (selanjutnya disebut SE Menaker No : M3/HK.04/III/2020), yang mengatur bahwa pengusaha diperbolehkan melakukan pembatasan kegiatan perusahaan sehingga pengusaha dapat mengurangi jam kerja (Hatane, Alfons, & Matitaputty, 2021). Ketentuan ini dimanfaatkan oleh para pengusaha yang tidak hanya membatasi jam kerja tetapi juga melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan terdampak Covid-19 (Rahayu & Masidin, 2021). Meskipun pemerintah telah meminta pengusaha untuk tidak melakukan PHK di masa pendemi Covid-19, namun opsi ini tetap dilakukan oleh para pengusaha. Meski dalam UU Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang ditempuh sesuai dengan Pasal 151 ayat 1, yang menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikatpekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK (Prameswari & HANDAYANI, 2020).

Para pekerja kontrak dimasa pandemi Covid-19 banyak yang dirumahkan dan dikurangi jam kerjanya, bahkan diberhentikan dan hanya mendapat pesangon satu kali gaji ataupun tidak mendapatkan pesangon sama sekali (Putri, 2021). Dalam pelaksanaan PHK terhadap para pekerja kontrak, perusahaan melakukan pemberhentian secara sepihak tanpa melakukan perundingan dan memberikan pesangon dalam pelaksanaannya. Hal ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja (Adhistianto, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang dan pokok permasalahan sebagaimana telah dikemukakan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK dimasa pandemi Covid-19; 2) menganalisis pengawasan terhadap pekerja yang di PHK di masa pandemi Covid- 19 terkait dengan hak-hak normatif pekerja. Manfaat dari penelitian ini antara lain secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan disiplin ilmu

hukum, khususnya tentang perlindungan terhadap pekerja terkait dengan masalah pelanggaran pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan literatur bagi akademisi. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat dalam memahami dan mengetahui mengenai perlindungan hukum terkait pemutusan hubungan kerja dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja terkait dengan PHK dimasa pandemi Covid-19.

Berkaitan dengan orisinalitas penelitian ini, maka telah dilakukan kajian terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kartikasari, 2021), dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi Covid-19”. Persamaan dengan penelitian ini adalah mengenai masalah ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian tersebut membahas mengenai perselisihan ketenagakerjaan melalui mediasi di masa pandemi Covid-19. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum pekerja waktu tertentu yang mengalami PHK di masa pandemi Covid-19.

Penelitian berikutnya yaitu dari (Fadilah & Nugroho, 2021), dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian tersebut membahas masalah pemutusan hubungan kerja dalam perspektif ketenagakerjaan. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai hak-hak para pekerja waktu tertentu yang mengalami PHK di masa pandemi Covid-19.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode yuridis normatif mengingat pembahasan didasarkan pada perundang-undangan dan prinsip dan teori hukum berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan terhadap hukum dengan menggunakan metode normatif dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan mengonsepsikan hukum sebagai norma kaidah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada kekuasaan negara tertentu yang berdaulat.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, yakni Kitab Undang-undang Hukum Perdata Undang- undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku ketenagakerjaan, tesis yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dan bahan-

bahan acuan lain yang relevan dengan permasalahan yang di teliti baik dalam bentuk buku (*hard file*) maupun internet (*soft file*).

Setelah mengidentifikasi bahan hukum yang terkumpul, kemudian dideskripsikan dan disistematiskan dengan mendasarkan pada teori keilmuan hukum dan konsep-konsep ilmu hukum, prinsip-prinsip atau asas-asas hukum. Selanjutnya, analisis bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian tesis ini adalah analisis yuridis, yaitu analisis yang mendasarkan atau tertumpu pada penalaran hukum (*legal reasoning*), interpretasi hukum (*legal interpretation*), dan argumentasi hukum (*legal argumentation*).

Hasil dan Pembahasan

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami PHK Di Masa Pandemi Covid-19

Pada masa pandemi Covid-19 perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat penting diperlukan, mengingat bahwa keadaan ini merupakan keadaan diluar keadaan yang normal yang dapat membawa dampak terhadap pekerja maupun pengusaha bahkan juga pemerintah. Pandemi Covid -19 berdampak pada kelangsungan dunia usaha yang berujung pada terganggunya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan sebagian perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian hingga pada penutupan usaha. Akibat pandemi ini tidak hanya berdampak pada kelangsungan pekerja tetapi juga berdampak pada kelangsungan pengusaha.

Dampak yang dirasakan oleh pengusaha yaitu pengusaha tentu mengalami kondisi kesulitan keuangan sehingga pengusaha terpaksa harus menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Hal ini membuat pengusaha harus meliburkan pekerjaanya atau merumahkan pekerjaannya secara bergilir hingga berujung pada PHK, yang menjadi alasan efisiensi sebagai upaya terakhir setelah perusahaan menempuh kebijakan mengurangi/memotong upah, mengurangi fasilitas, menerapkan kerja shift, kerja lembur, mengurangi jam kerja dan hari kerja hingga meliburkan pekerja.

Penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pandemi covid 19, diimplementasikan dalam berbagai kebijakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yakni diterbitkannya SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid 19. Dalam SE Menaker ini, Gubernur diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi Covid-19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja, yakni sebagai berikut :

- a. 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.
- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina sosial.
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit covid 19, dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan 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.

Surat edaran ini diterbitkan agar melindungi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha, sehingga pekerja/buruh terhindar dari pemutusan hubungan kerja dan bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah, yang menyebabkan sebagian atau seluruhnya pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha perubahan besaran dan cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Dalam hal PHK yang dikarenakan dampak Covid-19, membawa pengaruh tersendiri bagi pemerintah karena akan bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial, dan bagi pekerja sendiri pandemi Covid-19 ini dapat menyebabkan berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh, karena mengalami PHK. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari dan keluarganya, permulaan dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan, baik itu dari pengusaha maupun dari pemerintah agar pekerja/buruh dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Terkait perlindungan hukum, Maria Theresia Geme mengatakan “bahwa berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan memberlakukan hukum negara secara eksklusif dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang lain” UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja sebagai produk hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja dalam menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun demi kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 164 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja/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 pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja Karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Terlepas dari hal tersebut kewajiban pemerintah terhadap para pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19 harus tetap diwujudkan, bentuk perlindungan-perindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah terhadap para pekerja telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Didasarkan pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, pekerja kontrak memiliki hak atas uang kompensasi apabila mengalami PHK. Uang kompensasi merupakan hak pekerja kontrak yang terkena PHK berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena melakukan PHK. Dalam Pasal 16 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa pemberian uang kompensasi berbeda, didasarkan pada lama waktu kerja karyawan, dan apabila PHK dilakukan sebelum selesainya masa PKWT yang disepakati bersama maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan, dan apabila perusahaan melanggar ketentuan yang diatur didalam pemberian kompensasi maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administrasi sesuai yang diatur di dalam Pasal 61-61 PP No. 35 Tahun 2021.

Menurut John Rawls sesuai dengan teori keadilannya, dengan dikeluarkannya PP No.35 Tahun 2021 untuk melindungi hak-hak pekerja kontrak dan pengusaha dimasa pandemi Covid-19 maka akan dapat menciptakan suatu keadilan. Dengan sudah terciptanya sebuah keadilan antara pekerja dengan pengusaha maka saat itu juga timbul sebuah kepastian hukum, karena kepastian hukum yang utama ialah menggunakan landasan peraturan perundang-undangan guna tercapainya ketertiban dan keteraturan untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk mencapai suatu keadilan sangat dibutuhkan peraturan hukum yang sifatnya tertulis (formal) dan berbagai lembaga pendukungnya.

Selain itu bentuk perlindungan hukum dari pemerintah terhadap pekerja di masa pandemi Covid-19, yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum antara lain, SE, Nomor M/11/HK.04/X/2020, tentang penetapan upah minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi corona virus disease, SE. Nomor M/7/AS.02.02/U/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi covid dan protokol pencegahan penularan Covid-19 di perusahaan, SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19. Selain itu pemerintah juga memberikan bantuan langsung tunai serta berbagai program kebijakan lainnya seperti program kartu prakerja dan program karya tunai untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja yang kehilangan pendapatan dari berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi Covid-19.

Pengawasan terhadap pekerja yang di PHK di masa pandemi covid-19 terkait dengan hak-hak normatif pekerja. Pekerja waktu tertentu dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa waktu tertentu saja. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja waktu tertentu dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 62 dinyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam pekerjaan waktu tertentu, atau berakhirnya berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah tenaga kerja sampai batas jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja.

B. Pengawasan Terhadap Pekerja Yang Di PHK Di Masa Pandemi Covid-19 Terkait Dengan Hak-Hak Normatif Pekerja

Pada masa pandemi Covid-19 banyak pekerja kontrak dirumahkan dan dikurangi jam kerjanya hingga di PHK. Dalam pelaksanaan PHK terhadap para pekerja kontrak, terdapat beberapa aturan dalam mekanisme pelaksanaan PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Pada Pasal 151 ayat 2-3 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

(Ayat 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

(Ayat 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain itu di jelaskan pula didalam Pasal 151 UU Ciptaker menjelaskan bahwa: (Ayat 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

(Ayat 2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

(Ayat 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. (Ayat 4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Terkait pelaksanaan PHK yang dilakukan perusahaan sebagai efisiensi dalam menghadapi pandemi Covid-19, peraturan perundang-undangan mengatur hak-hak para pekerja kontrak terkait dalam ketentuan PHK. Hal ini merujuk pada Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021 yang menjelaskan bahwa “Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh”.

Kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi bagi pekerja kontrak yang di PHK. Kompensasi PKWT diberikan kepada pekerja kontrak yang telah menjalani masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. Bila PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan PKWT. Uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Pasal 16 PP No.35 Tahun 2020 mengatur besaran kompensasi PKWT. Untuk PKWT selama 12 bulan secara terus menerus, kompensasi diberikan sebesar 1 bulan upah; PKWT selama 1 bulan atau lebih, tapi kurang dari 12 bulan dihitung proporsional dengan perhitungan masa kerja dikali satu bulan upah dibagi 12. Begitu pula dengan PKWT lebih dari 12 bulan dihitung proporsional dengan menghitung masa kerja dikali satu bulan upah dibagi 12.

Pelaksanaan PHK terhadap para pekerja dapat dilakukan apabila perusahaan mengalami kerugian sehingga perusahaan melakukan efisiensi yang diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan kerugian terus menerus, dan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan pelanggaran ketenagakerjaan terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK.

Selain itu pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan pelaksanaan PHK terhadap pekerja kontrak berdasarkan Pasal 60 PP No. 35 Tahun 2021 dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan provinsi, hal ini dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Akan tetapi dalam mekanisme pelaksanaan PHK, apabila pekerja kontrak yang telah mendapatkan surat PHK dan menyatakan menolak, maka pekerja kontrak dapat membuat surat penolakan disertai alasan paling lambat 7 (tujuh) hari setelah diterimanya surat pemberitahuan, sesuai ketentuan Pasal 39 PP No.35 Tahun 2021. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja maupun melalui serikat pekerja. Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan anatara pekerja dan pengusaha, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme

penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial. Upaya dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan sebelum dilakukan perundingan secara mediasi oleh Disnaker, perlu dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui perundingan secara bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Permenaker Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui bipartit. Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Akan tetapi apabila para pihak gagal/tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha.

Menurut Pasal 1 angka (11) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Dalam UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa mediator merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa Pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja kontrak yang mengalami PHK telah diatur di dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang mana pekerja kontrak memiliki hak atas uang kompensasi apabila perusahaan melakukan PHK. PP No. 35 Tahun 2021 merupakan peraturan khusus yang dibuat untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan pasal perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja di dalam UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, yang diutamakan adalah memberikan kepastian hukum terhadap hak para pekerja kontrak yang di PHK di masa pandemi Covid-19 sehingga terciptanya keadilan antara pekerja dan pengusaha.

Pelaksanaan PHK terhadap pekerja kontrak di masa pandemi Covid-19 melahirkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dalam hal ini dalam peraturan perundang-undangan telah diatur mengenai pengawasan terkait pelaksanaan PHK, yang dilakukan oleh instansi terkait ketenagakerjaan yakni Disnakertrans, sehingga para pekerja kontrak dapat mendapatkan hak kompensasi dari pengusaha.



Dalam proses mekanisme penuntutan hak kompensasi PHK di awal para pekerja kontrak dapat melakukan perundingan bipartite melalui mediator yang disediakan oleh Disnakertrans, namun apabila para pihak gagal dalam mencapai kesepakatan, maka para pekerja kontrak dapat mencatatkan perselisihannya di Disnakertrans.

Bibliography

- Adhistianto, Mohammad Fandrian. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3(1), 1–10.
- Afriansyah, Anggi. (N.D.). *Potret Kesejahteraan Dan Strategi Bertahan Hidup Pekerja Kontrak Dan Alih Daya Sektor Industri Teknologi Informasi Dan Komunikasi*.
- Ahidin, Udin. (2020). *Covid 19 Dan Work From Home*. Desanta Multiavisitama.
- Fadilah, Khaldi, & Nugroho, Andriyanto Adhi. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(1), 334–350.
- Hatane, Karina, Alfons, Saartje Sarah, & Matitaputty, Merlien Irene. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 265–275.
- Kartikasari, Erny. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi Covid-19*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Kurniawati, Yuni. (2016). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pt Atlas Spa Club Terkait Dengan Status Pekerja. *Novum: Jurnal Hukum*, 3(4), 10–18.
- Munir, Abdul. (2016). Kapitalisme Dan Regulasi Ketenagakerjaan; Sebuah Manifesto Bagi Perjuangan Kaum Buruh. *Sisi Lain Realita*, 1(1), 8–12.
- Permadi, Putu Lantika, & Sudirga, I.Made. (2020). Problematika Penerapan Sistem Karantina Wilayah Dan Psbb Dalam Penanggulangan Covid-19. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(9), 1355–1365.
- Prameswari, Karina, & Handayani, E. M. I.Puasa. (2020). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 99–112.
- Putri, Fitri Imaniyah. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Putus Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Wiraraja.
- Rahayu, Khanti, & Masidin, Masidin. (2021). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid-19. *National Journal Of Law*, 4(1), 198–381.
- Sholeh, Maimun. (2007). Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1).
- Whimbo Pitoyo, S. E., & Sh, M. B. A. (2010). *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Visimedia.
- Wulansari, Catharina Dewi. (2006). Dimensi Baru Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan Melalui Pembangunan Hukum Di Indonesia. *Jurnal Hukum Pro Justitia*, 24(3).



This work is licensed under a **Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**.