

IMPLIKASI PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEMENUHAN HAK HUKUM PEKERJA YANG DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA

M. Rikhardus Joka

Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana
email: richardjoka688@gmail.com

Naskah diterima: 9 Mei 2020, direvisi: 18 Mei 2020, disetujui: 3 Juni 2020

ABSTRAK

Covid-19 (*corona virus disease 19*) adalah sebuah jenis virus yang menyerang sistem pernapasan manusia dan menular hanya pada manusia. Saat ini jenis virus ini telah mewabah ke seluruh dunia dan tidak terkecuali Indonesia, dampaknya sangat luar biasa karena telah mengorbankan nyawa ratusan manusia di Indonesia dan juga puluhan ribu manusia di dunia. Selain berdampak pada aspek kesehatan, virus ini pun berdampak pada aspek ekonomi yakni telah menurunkan produktivitas perusahaan secara drastis bahkan menghentikan kegiatan usaha pada beberapa sektor usaha seperti sektor perhotelan, transportasi, ritel, restoran dan lainnya. Karena dampaknya terhadap kegiatan usaha yang luar biasa sehingga mengakibatkan jutaan pekerja/buruh kehilangan penghasilan akibat dirumahkan dan diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha. Karena pekerja/buruh telah dirumahkan dan/atau diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha maka diperlukan perlindungan hukum atas hak-haknya agar pekerja yang bersangkutan tetap memperoleh penghasilan selama masa pandemi covid-19. Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja maka bagi pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk setiap bulannya dan apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan. Sedangkan bagi pekerja yang diputuskan hubungan kerja maka berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh tersebut dapat diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha dengan alasan karena keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersebut 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4). Selain itu pekerja yang bersangkutan juga dapat diputuskan hubungan kerja oleh Pengusaha dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dengan ketentuan bahwa pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan hak pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 165 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 165 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 165 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: covid-19, PHK, hak atas pesangon.

ABSTRACT

Covid-19 (coronavirus disease 19) is a virus that attacks the human respiratory system and only transmitted to humans. Now, this virus has become pandemic throughout the world including Indonesia. The impact of this virus is extraordinary because it has

claimed the lives of thousands of humans in the world. Besides having an impact on the health aspect, this virus also has an impact on the economic aspect that has drastically reduce company productivity, even stop business activities, such as hospitality, transportation, retail, restaurants, tourism and others. Because of the impact on extraordinary business activities, resulting in millions of workers losing their income due to being laid-off or can't work anymore because of termination employment. Legal protection is needed for the right so the workers concerned continue to earn income during the covid-19 pandemic. According to the Minister of Manpower and Transmigration circular, No. 05/M/BW/1998 in 1998 concerning laid-off workers wages but not termination employment, they will get full wages each month and if the entrepreneur does not have full capability to pay, then it is necessary to negotiate with the workers regarding the number of wages, the method of payment and the length of time the worker was laid-off. Meanwhile, for the workers who have been terminated then based on article 164 paragraph 1 of Labour Law No. 13 in 2003 concerning employment, workers can be terminated by the entrepreneur because of force majeure with the provisions that workers entitled to severance pay on one stipulation in article 156 paragraph 2, one-year work service award stipulated in article 156 paragraph 3, reimbursement of right following the provisions of article 154 paragraph 4. Other than, that the worker concerned can be terminated by the entrepreneur for reasons of efficiency following the provisions in article 164 paragraph 3 provided that the worker will receive severance pay twice based on the provisions of the article 165 paragraph 2, one-year work service award stipulated in article 165 paragraph 3 and reimbursement of right following provisions of article 165 paragraph 4 Labour Law No. 13 in 2003 concerning employment.

Keyword: covid-19, employment termination, severance pay.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-Cov-2) adalah jenis virus yang menyerang pernapasan manusia. Penyakit karena infeksi virus ini disebut covid-19 (*corona virus disease 19*) yang menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat dan mempercepat kematian. Penularannya sangat cepat dari manusia ke manusia dengan tanpa sengaja melalui benda-benda yang sering disentuh tangan manusia, melalui batuk/bersin atau melalui interaksi dengan banyak orang.

Karena penularan yang sangat cepat melalui benda-benda yang sering disentuh oleh tangan dan melalui kerumunan manusia sehingga WHO (World Health Organization) maupun pemerintah menghimbau agar setiap orang harus

sering mencuci tangan, selalu menggunakan masker jika bepergian dan menjauhi kerumunan massal. Selain itu masyarakat diharuskan untuk menghindari kontak fisik (*physical distancing*), tetap tinggal di rumah (*stay at home*) dan bekerja dari rumah (*work from home*).

Himbauan WHO dan pemerintah tersebut adalah semata-mata bertujuan untuk mencegah penularan penyakit covid-19 tersebut, karena berdasarkan data pemerintah Republik Indonesia tertanggal 13 Mei 2020 bahwa yang tertular positif berjumlah 14.749 orang, yang sembuh berjumlah 3.063 orang dan yang meninggal berjumlah 1007 orang.

Dampak covid-19 ini tidak hanya berpengaruh pada bidang kesehatan tetapi juga mempengaruhi pada bidang ekonomi khususnya aktivitas bisnis di Indonesia sangat terganggu terhitung sejak bulan Februari 2020 hingga hari ini di mana

produktivitasnya melambat dan sangat menurun pada hampir semua jenis usaha. Terutama jenis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) seperti perhotelan, pariwisata, penerbangan, ritel dan restoran mengalami guncangan yang luar biasa, omzet perusahaan pada sektor ini menurun drastis dan bahkan sebagian besar perusahaan tersebut gulung tikar. Hal ini menyebabkan perusahaan yang masih bertahan tersebut terpaksa harus merumahkan pekerjanya dan bahkan sebagian lainnya melakukan pengurangan dengan memutuskan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan Maret 2020 sekitar 2,8 juta pekerja yang terkena dampak covid-19 yang terdiri dari 1.7 juta pekerja di sektor formal yang dirumahkan dan 749.000 pekerja yang di Putuskan Hubungan Kerja (PHK) serta sekitar 282 pekerja informal yang usahanya terganggu akibat covid-19. Sedangkan data versi APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) adalah sebesar 7 juta pekerja baik yang dirumahkan maupun yang diputuskan hubungan kerja (CNBC, 8 Mei 2020).

Karena jutaan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja dan dirumahkan maka menyebabkan pekerja/buruh yang bersangkutan kehilangan penghasilan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya khususnya pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari yang tak dapat dihindari.

Menyikapi keadaan tersebut presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo telah meminta kepada pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Selain itu anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat RI Bapak Obon Tabroni pada tanggal 23 Maret 2020 melalui media online (hukumonline.com) juga meminta kepada pengusaha yang usahanya sangat terkena dampak covid-19 agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja

kepada pekerjanya sehingga pekerja tetap memperoleh penghasilan demi untuk mempertahankan daya beli.

Namun permintaan presiden dan anggota DPR RI tersebut tidak mampu dilaksanakan oleh pengusaha. Para pengusaha tetap merumahkan pekerjanya dan bahkan melakukan pengurangan dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan tanpa membayar upah dan pembayaran pesangon. Keadaan pekerja tersebut bagaikan peribahasa yaitu “sudah jatuh tertimpa tangga” artinya bahwa pekerja yang dirumahkan dengan tanpa diberikan upah akan semakin menderita (penderitaan ganda) yaitu selain mereka terancam keselamatannya dalam menghadapi covid-19, pekerja yang bersangkutan juga menderita kelaparan yang selalu menghantui dirinya dan keluarganya.

Kondisi yang lebih tragis lagi ketika pemerintah memberlakukan pembatasan sosial berskala besar di propinsi DKI Jakarta dan beberapa wilayah lainnya dan menghimbau agar masyarakat melakukan *social distancing*, karantina mandiri dan bekerja dari rumah WFH (*work from home*) bahkan melarang masyarakat untuk bepergian dari satu wilayah ke wilayah lainnya, hal ini semakin menambah penderitaan bagi pekerja dan keluarganya.

Pembatasan sosial berskala besar dan berbagai macam himbauan tersebut apabila ditinjau dari aspek kesehatan dirasakan cukup baik untuk mencegah penularan covid-19 tetapi dari aspek ekonomi semakin meningkatkan penderitaan bagi pekerja/buruh yang tidak memiliki penghasilan akibat dirumahkan atau yang diputuskan hubungan kerja. Sebenarnya jika pemerintah berniat menerapkan ketentuan pembatasan sosial berskala besar dan menghimbau agar masyarakat melakukan karantina mandiri seharusnya pemerintah memiliki kemampuan untuk menyediakan kebutuhan pokok bagi masyarakat

terutama bagi pekerja/buruh yang dirumahkan dan yang diputuskan hubungan kerja sehingga tidak semakin meningkatkan penderitaan bagi pekerja/buruh.

Situasi dan kondisi tersebut diperlukan kebijakan atau solusi yang tepat baik oleh pemerintah maupun pengusaha agar penderitaan pekerja/buruh dan keluarganya tidak semakin menderita sebagaimana peribahasa “sudah jatuh tertimpa tangga”.

Rumusan Masalah

Bahwa karena kebijakan untuk merumahkan dan/atau pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh pengusaha maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pembayaran upah dan pesangon merupakan hak asasi pekerja yang wajib diperoleh oleh pekerja/buruh dalam hubungan kerja?
2. Bagaimana kewenangan pengusaha untuk merumahkan dan/atau untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya?
3. Bagaimana upaya penyelesaian hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh apabila pengusaha tidak membayar hak-hak pekerja baik yang dirumahkan maupun yang diputuskan hubungan kerjanya.

Tujuan Penulisan

Bahwa yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karena merasa keprihatinan terhadap penderitaan pekerja/buruh yang dirumahkan dan/atau yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha akibat dampak covid-19 dengan tidak mendapat perlindungan hukum sebagaimana mestinya sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pengusaha bahwa

meskipun menghadapi keadaan/kondisi yang begitu berat akibat pandemi covid-19 namun tetap memperhatikan/mempertimbangkan pemberian atas hak-hak pekerjanya baik yang dirumahkan maupun yang diputuskan hubungan kerja.

3. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pekerja/buruh yang dirumahkan maupun yang diputuskan hubungan kerja bahwa secara hukum negara telah memberikan perlindungan hukum melalui ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Metode Penelitian

Dalam metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu mengacu pada norma-norma hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, literature, pendapat ahli sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran terkait permasalahan hukum.

Metode pendekatan dalam penelitian ini juga secara yuridis normatif dengan menggunakan pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan hukum dan pendapat para ahli yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja akibat dampak covid-19.

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data sekunder dari bahan hukum primer yang diambil peneliti seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 150 tahun 2000 dan beberapa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan serta putusan Mahkamah Konstitusi.

PEMBAHASAN

Teori Hak Asasi Manusia

Sebelum membahas tentang hak hukum pekerja menurut ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku terlebih dahulu peneliti menguraikan hak pekerja ditinjau dari teori hak asasi manusia. Teori Hak Asasi Manusia (HAM) dalam bahasa Inggris disebut *theory of human right* sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *theorie van de mensenrechten* merupakan teori yang menganalisis tentang hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia. Sedangkan kata “hak asasi manusia” dalam bahasa Inggris disebut *human right* dan dalam bahasa Belanda disebut *menselijke rechten*.¹

Pengertian Hak Asasi Manusia apabila dikutip dari Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa:

“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”²

Selain itu apabila kita melihat pengertian hak asasi manusia menurut pendapat ahli Yanyan Mochamad Yani menyatakan bahwa:

“Hak Asasi Manusia adalah Hak-hak yang dimiliki oleh seseorang karena keberadaannya sebagai manusia yang

bersumber dari pemikiran moral manusia dan diperlukan untuk menjaga harkat dan martabat suatu individu sebagai seorang manusia tanpa membedakan seks (jenis kelamin), ras, warna kulit, bahasa, agama, politik, kewarganegaraan, kekayaan dan kelahiran.”

Berdasarkan 2 (dua) pengertian Hak Asasi Manusia tersebut di atas maka dapat disimpulkan menjadi beberapa unsur-unsur pengertian hak asasi manusia yakni hak yang melekat pada manusia karena keberadaannya sebagai manusia, hak tersebut wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi baik oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang dengan tanpa membedakan jenis kelamin (seks), ras, warna kulit, bahasa, agama, politik, kewarganegaraan, kekayaan dan kelahiran.

Nah sekarang menjadi pertanyaan adalah apakah hak atas upah dan pesangon merupakan bagian dari hak asasi manusia khususnya pekerja/buruh. Apabila mengutip ketentuan Pasal 28 huruf (d) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”³ Selain itu dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁴

Berdasarkan ketentuan 2 (dua) pasal dari kedua undang-undang yang berbeda tersebut telah jelas menyatakan bahwa bekerja dan mendapatkan imbalan yang adil dan layak merupakan hak pekerja

¹ HS Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis Buku Ketiga* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2016) hlm. 255.

² Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886) Pasal 1 angka (1).

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Pasal 28 huruf (d).

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297) Pasal 88 ayat (1).

dalam hubungan kerja. Dan dalam pelaksanaannya baik pengusaha, hukum dan pemerintah dilarang membedakan jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, politik dan kewarganegaraan serta wajib menghormati dan melindungi hak-hak tersebut.

Begitupun hak atas pesangon merupakan hak asasi yang dimiliki oleh pekerja setelah diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha sesuai dengan masa kerja dan prestasi kerja yang telah dilaksanakannya. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁵

Maka berdasarkan ketentuan tersebut di atas telah jelas menegaskan bahwa hak atas pesangon merupakan hak pekerja setelah diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha sehingga tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak melaksanakan (membayar) hak pekerja/buruh tersebut setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah disampaikan peneliti tersebut di atas maka yang menjadi pertanyaannya adalah apakah hak pekerja yang merupakan hak asasi tersebut dapat diberikan oleh pengusaha? Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka peneliti mengajak pembaca untuk menyimak uraian berikut ini:

1. Hak Pekerja yang Dirumahkan

Bahwa bagi pekerja yang dirumahkan secara hukum mempunyai hak atas upah secara penuh. Hal ini dapat merujuk pada ketentuan Surat Edaran Menteri

Tenaga Kerja Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal,⁶ di mana pada huruf (f) menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir setelah dilakukan (f). meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu. Selain itu dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja menyatakan bahwa belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja maka upah yang dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

- a) Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.
- b) Apabila pengusaha membayar upah tidak secara penuh agar terlebih dahulu dirundingkan dengan serikat pekerja atau pekerja tentang besarnya upah selama dirumahkan, cara pembayarannya dan berapa lama dirumahkan.⁷

Kemudian berdasarkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK-04/III/2020 tentang

⁵ *Ibid.*, Pasal 156 ayat (1).

⁶ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, huruf (f).

⁷ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai ODP (Orang Dalam Pengawasan) covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lambat 14 (empat belas) hari sesuai standar Menteri Kesehatan maka upahnya dibayar penuh;
- b) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus *suspect* covid-19 dan di karantina/di isolasi menurut keterangan dokter maka upahnya dibayar secara penuh selama masa di karantina atau di isolasi;
- c) Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit akibat covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter maka upahnya dibayar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- d) Bagi pengusaha yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.⁸

⁸ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

Menyikapi ketentuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut di atas telah jelas menunjukkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk membayar upah secara penuh terhadap pekerja yang terkena covid-19. Apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan untuk membayar penuh maka dapat dilakukan pembayaran upah serendah-rendah upah pokoknya saja atau upah minimum sehingga tidak memberatkan pengusaha dan pekerja pun tidak kehilangan penghasilan.

Pertanyaannya apakah semua perusahaan memiliki kemampuan yang sama untuk tetap membayar upah kepada pekerjanya. Tentu tidak, oleh karena itu apabila Pengusaha tidak mempunyai kemampuan untuk membayar upah setiap bulan kepada pekerjanya maka diharapkan agar pengusaha yang bersangkutan dapat mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada pemerintah atau lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.

2. Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 khususnya Pasal 151 ayat (1) telah menegaskan bahwa

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja”.⁹

Kemudian pada ayat (2) pasal yang sama juga menegaskan bahwa

“Apabila segala upaya telah dilakukan namun pemutusan

⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297) Pasal 151 ayat (1).

hubungan tidak dapat dihindari maka pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja di perusahaan tersebut”.¹⁰

Ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tersebut telah jelas berupaya memberikan perlindungan akan hak-hak pekerja dengan menyatakan bahwa pengusaha agar dengan segala daya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka antara perusahaan dan pekerja wajib melakukan perundingan untuk mencari kesepakatan-kesepakatan yang tepat sehingga tidak merugikan masing-masing pihak. Yang menjadi masalah adalah ada sebagian pengusaha yang nakal dengan memanfaatkan kesempatan (*aji mumpung*) pandemi covid-19 sehingga dengan sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja atau merumahkan pekerjanya dengan tanpa memberikan upah maupun hak atas pesangon. Dan yang lebih tragis lagi adalah pada saat pengusaha diputuskan untuk merumahkan pekerjanya atau diputuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, pengusaha tersebut tidak mengajak pekerjanya untuk melakukan perundingan terlebih dahulu melainkan secara sewenang-wenang memerintahkan pekerja untuk tidak masuk kerja (dirumahkan) dengan tanpa membayar upah. Perilaku sebagian pengusaha tersebut jelas-jelas telah mengakibatkan kehilangan penghasilan bagi pekerjanya.

Keadaan ini juga telah disuarakan oleh beberapa pimpinan serikat pekerja atau serikat buruh akhir-akhir ini bahwa pengusaha diharapkan tidak memanfaatkan dampak covid-19 untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya dengan tanpa membayar upah atau pesangon atau membayar tatapi dengan ala kadarnya. Padahal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah jelas memberikan perlindungan atas hak-hak hukum pekerja apabila pekerja diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha.

Oleh karena itu, peneliti menghimbau kepada pemerintah agar lebih memperketat pengawasan kepada pengusaha-pengusaha yang nakal yang mencoba memanfaatkan (*aji mumpung*) covid-19 untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan tidak membayar pesangon.

Sebelum kita berbicara tentang hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja maka sebaiknya kami menjelaskan terlebih dahulu tentang jenis hubungan kerja yang berlaku di dalam hubungan industrial kita. Dalam hubungan industrial dikenal 2 (dua) jenis hubungan kerja yaitu hubungan kerja waktu tertentu dan hubungan kerja waktu tidak tertentu. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka bagi pekerja/buruh yang melaksanakan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diterapkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana pekerja akan mendapatkan haknya berupa ganti kerugian atas sisa perjanjian kerja yang belum berakhir.

Pertanyaan, apakah ada ketentuan tentang berakhirnya hubungan kerja akibat covid-19? Menurut hemat

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 151 ayat (2).

peneliti, belum ada ketentuan secara eksplisit tetapi apabila kita melihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa hubungan kerja (baca: perjanjian kerja) dinyatakan berakhir atau putus karena disebabkan beberapa hal yaitu

“(a). pekerja meninggal dunia, (b). karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, (c). adanya putusan pengadilan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan (d). karena keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Jika kita menganalisa ketentuan Pasal 61 ayat (1) tersebut di atas maka dapat diterapkan bahwa berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan covid-19 sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) yang menyatakan bahwa

“Karena keadaan atau kejadian tertentu (*force majeure*) yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.

Sehingga bagi pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maka berhak mendapatkan ganti kerugian dari perusahaan apabila di putus hubungan kerja akibat covid-19.

Kemudian bagaimana dengan status pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan waktu tidak tertentu (sebagai karyawan tetap).

Apakah pekerja/buruh tersebut tidak mendapatkan hak atas pesangon ketika diputuskan hubungan kerja akibat covid-19? Tentu tidak, karena berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan bahwa pekerja atau 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 dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas maka jelas menegaskan bahwa pekerja berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak jika perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan oleh keadaan atau kejadian tertentu (*force majeure*) akibat dampak covid-19.

Jadi, tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak memberikan hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak jika mengalami kerugian atau tutup (*lock out*) yang disebabkan covid-19. Karena sebelum perusahaan tersebut terkena dampak covid-19, perusahaan yang bersangkutan telah mendapatkan keuntungan. Pertanyaannya ke mana

saja keuntungan yang diperoleh selama ini?

Teori Kewenangan

Jika berbicara tentang apakah pengusaha memiliki kewenangan secara hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya maka diperlukan pembahasan mengenai teori tentang kewenangan. Istilah teori kewenangan dalam bahasa Inggris disebut *authority of theory*, kemudian dalam bahasa Belanda disebut *theorie van het gezag*, sedangkan dalam bahasa Jerman disebut *theorie der autoritat*. Pengertian teori kewenangan apabila mengutip dari pendapat ahli Ateng Syafrudin yang mencoba membedakan antara pengertian tentang kewenangan dan pengertian tentang wewenang. Menurutnya bahwa kewenangan (*authority, gezag*) adalah kewenangan yang bersumber dari kekuasaan formal yaitu kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang. Sedangkan wewenang hanya merupakan suatu bagian (*onderdeel*) tertentu dari kewenangan. Di dalam kewenangan terdapat wewenang-wewenang (*rechtsbe voegdheden*). Namun dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada pembahasan tentang kewenangan (*authority, gezag*) dari perusahaan yang berasal atau yang diberikan oleh undang-undang.

Selain pengertian kewenangan tersebut di atas juga ditemukan pengertian kewenangan lainnya dalam *Black's Law Dictionary* yang menyatakan bahwa kewenangan adalah

“Right to exercise powers; to implement and enforce laws; to exact obedience; to command; to judge. Control over, jurisdiction, often, synonymous with power.” Artinya bahwa kewenangan tersebut tidak hanya diartikan sebagai hak untuk melakukan praktik kekuasaan, namun kewenangan diartikan secara luas yaitu kewenangan untuk menerapkan dan menegakkan hukum, kewenangan untuk mentaatan hukum secara pasti,

kewenangan untuk memerintah, kewenangan untuk memutuskan, kewenangan untuk mengawasi, kewenangan berdasarkan yurisdiksi dan lainnya.

Pada prinsipnya secara hukum pengusaha memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan kewenangan tersebut berasal dan diberikan oleh undang-undang khususnya undang-undang ketenagakerjaan. Namun yang menjadi pertanyaan adalah ketentuan pasal yang mana yang secara tepat memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja?

Apabila kita melihat ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau lebih dan juga karena disebabkan suatu keadaan atau kejadian tertentu (force majeure) sehingga perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.”

Maka menurut peneliti ketentuan tersebut merupakan ketentuan yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Tetapi kewenangan tersebut harus didukung dan dibuktikan dengan laporan keuangan yang menyatakan adanya kerugian yang disebabkan oleh keadaan tertentu tersebut sehingga secara hukum dapat memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain ketentuan pasal tersebut di atas perusahaan pun memiliki kewenangan yang diberikan undang-undang ketenagakerjaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yaitu dengan alasan melakukan efisiensi sebagaimana

dimaksud dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 19/PUU-IX/2011 tertanggal 20 Juni 2012 perihal pengujian terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sepanjang frasa “penutupan perusahaan” dimaknai perusahaan menutup secara permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.¹¹

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan melakukan efisiensi adalah konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai bahwa perusahaan menutup secara permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu.

Jika pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali 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). Oleh karena itu, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan efisiensi maka pengusaha berkewajiban untuk membayar hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dan saran yang sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Bahwa perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar upah secara penuh untuk setiap bulannya kepada pekerja yang dikategorikan baik sebagai pekerja yang ODP, pekerja yang terkena *suspect* covid-19 maupun pekerja yang tidak masuk bekerja karena terbukti terkena covid-19 dengan dibuktikan surat keterangan dokter;
2. Bahwa pengusaha juga tetap membayar upah kepada pekerjanya yang dirumahkan oleh pengusaha akibat perusahaan tidak beroperasi karena dampak covid-19 atau karena ketentuan peraturan pemerintah yang diberlakukan demi pencegahan covid-19 pada masyarakat mengenai besaran dan cara pembayarannya sesuai dengan kesepakatan;
3. Bahwa pengusaha memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
4. Bahwa perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar hak pekerja atas pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar 1 (satu) kali uang pesangon sesuai Pasal 165 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, perihal Pengajuan Permohonan Pengujian atas Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 20 Juni 2012.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Salim, HS, dan Erlies Septiana Nurbani.
Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis Buku Ketiga. Depok: RajaGrafindo Persada, 2016.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297).

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886).

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

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (2004).

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.