



Implementasi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Kabupaten Cianjur pada Masa Pandemi Covid- 19

Implementation Of The Settlement Of Disputes Over The Termination Of Employment At Companies In The Cianjur District During The Covid 19 Pandemic

Tanti Kirana Utami*

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Suryakencana, Indonesia

*Corresponding Email: kireinatanti78@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui perselisihan pemutusan hubungan kerja. Masalah difokuskan pada implementasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di Cianjur. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis *normative* dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Data-data dikumpulkan melalui studi pustaka dan studi lapangan dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Cianjur telah sesuai dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Perselisihan Hubungan Industrial.

Abstract

This article aims to study and find out disputes over termination of employment. The problem under study is implementing the settlement of disputes over the termination of employment in companies located in the Cianjur Regency. The research method used is a normative juridical method with descriptive analytical research specifications. This study conclude that the settlement of disputes over the termination of employment at companies in Cianjur Regency is following Law no. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations disputes. Keywords: workers, termination of employment, industrial relations disputes.

Keywords: Worker; Work Termination; Industrial Relations Disputes.

How to Cite: Utami, T.K. (2022). Implementasi Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Kabupaten Cianjur pada Masa Pandemi Covid- 19. *Jurnal Mercatoria*, 15 (1): 60-66.

PENDAHULUAN

Merebaknya Covid-19 di Indonesia mempengaruhi kesehatan dan perekonomian masyarakat yang menimbulkan kerugian yang sangat besar, sehingga pemerintah segera membuat berbagai kebijakan dalam penanggulangannya diantaranya pertama upaya pencegahan penyebaran Covid-19 melalui Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kedua kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Salah satu implikasi dari kebijakan di atas adalah banyak perusahaan melakukan PHK. (Juaningsih, 2020)

Setiap pekerja dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban, hal ini diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan tanggung jawab perusahaan karena karyawan merupakan mitra kerja yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sesuai dengan kewajiban konstitusional. Hubungan kerja tidak selalu optimal atau terdapat permasalahan yang dapat ditimbulkan oleh pekerja atau perusahaan. Misalnya kerugian pekerja karena kebijakan perusahaan, dan perusahaan yang dirugikan karena kelalaian tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut mendorong terjadinya perselisihan.. Akibatnya, beberapa perusahaan telah membuat kebijakan PHK untuk banyak pekerja, yang menurut pengusaha telah meningkatkan kerugian perusahaan.

Implikasi Pandemi Covid-19 sangat besar bagi perekonomian lokal dan nasional. Banyak perusahaan yang terdampak Covid-19 terpaksa memberhentikan karyawannya. Apabila perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak, maka akan menimbulkan wanprestasi karena perusahaan tidak akan dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja. Gagalnya kontrak kerja akibat Covid-19 menimbulkan kewajiban perusahaan

terhadap pekerja/buruh. Kewajiban pemberi kerja adalah hutang yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pekerja dan mengklasifikasikan posisi pekerja sebagai debitur atau ahli waris perusahaan dan status pekerja sebagai penerima manfaat sebagai kreditur.. (Syafrida, 2020)

Banyak perusahaan yang tidak dapat melanjutkan usahanya dan terpaksa tutup. Data Kementerian Tenaga Kerja Indonesia mencatat hingga 2,8 juta PHK selama pandemi Covid-19. Bahkan Menteri Keuangan Sri Muryani mengatakan lebih dari lima juta pekerja telah diberhentikan. Kadin bahkan lebih besar, dengan 15 juta orang dipecat di Indonesia. Banyak perusahaan memiliki berbagai kebijakan untuk menjaga bisnisnya tetap berjalan. Dimulai dengan penghentian produksi, menutup sementara toko/pabrik dan memecat beberapa karyawan karena masalah arus kas. (<https://www.uta45jakarta.ac.id>). Dampak pandemik Covid-19 ini sangat besar bagi perekonomian Indonesia. (<https://www.jentera.ac.id>) Menaker, Ida Fauziyah menjelaskan Pada tahun 2020 Kemnaker melakukan survey mengenai dampak pandemic covid-19 dan hasilnya sebagian besar atau 88% perusahaan terdampak pandemi. (<https://www.merdeka.com>, 2021)

Pemecatan karyawan karena alasan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan tidak menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak dalam sistem ketenagakerjaan. Kebijakan yang melanggar hukum ketenagakerjaan adalah PHK secara sepihak oleh pengusaha. Penelitian sebelumnya terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Ferryansah Cahyo subagyo mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak dan bentuk penyelesaian perselisihannya. Hasil penelitiannya adalah pengusaha tidak boleh secara sepihak menerapkan

kebijakan. Perlindungan hukum dan bentuk penyelesaian perselisihan PHK sepihak terhadap pekerja melalui bipartid, mediasi, konsiliasi, dan Pengadilan. (Ferryansah Cahyo Subagyo, 2020).

Aditya Tri Wijaya dan Rahayu Subekti melakukan penelitian tentang penyelesaian sengketa PHK oleh mediator saat pandemi Covid-19. Hasil penelitiannya adalah peran mediator belum optimal. Hal ini didasarkan pada banyaknya kesepakatan perundingan bersama yang dibuat oleh mediator dan berbanding terbalik dengan rekomendasi tertulis mediator untuk penyelesaian sengketa. (Aditya Tri Wijaya, 2021)

Selain itu, Maswandi mengkaji tentang penyelesaian perselisihan PHK melalui litigasi, dan kesimpulannya adalah ada berbagai Perselisihan hubungan kerja. Perselisihan hubungan kerja pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial melalui beberapa tahap. Dengan cara ini, pengadilan memutuskan kepada pengusaha (tergugat), untuk memberikan kompensasi PHK kepada penggugat. (Maswandi, 2017)

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis akan mempertimbangkan bagaimana menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan Kabupaten Cianjur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis *normative* dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Data penelitian yang digunakan adalah data sekunder dan dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yuridis kualitatif, yaitu untuk memahami fenomena subjek penelitian. (Moleong, 2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem ketenagakerjaan Indonesia bertujuan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, sistem ketenagakerjaan Indonesia

merupakan salah satu subsistem dari sistem ekonomi kerakyatan. Oleh karena itu, sistem hubungan kerja akan diintegrasikan ke dalam sistem demokrasi ekonomi Pancasila. (Zulkarnaen A. H., 2019), Indonesia sebagai negara hukum tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) amandemen ketiga UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Indonesia *adheres to the principle and the concept of Pancasila contained in the Preamble to 1945 Constitution* (Utami H. N., 2015)

Terwujudnya masyarakat adil dan makmur merupakan salah satu cita-cita bangsa Indonesia. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Hukum merupakan salah satu sarana untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan antar individu atau antara individu dengan korporasi. (Maringan, 2015)

Nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 menentukan arah para pemangku kepentingan dalam ketenagakerjaan guna mencapai kemakmuran semua pihak. Oleh dengan kata lain mengatur hubungan kerja-manajemen, maka isi aturannya mengklasifikasikan hukum hubungan kerja-manajemen sebagai aturan hukum publik. (*Vide* Pasal 102 s/d 135 UUK). (Zulkarnaen A. H., 2018)

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan industrial terbentuk antara pemangku kepentingan dalam proses produksi barang dan jasa, dan pengusaha, pekerja/buruh, pemerintah yang bertindak berdasarkan nilai-nilai Pancasila. (Utami A. H., 2016)

Pengusaha dan pekerja memang memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun berkaitan. Perselisihan antara pekerja/karyawan dan pengusaha tidak jarang terjadi karena saling terkait hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha. Perselisihan akan muncul seperti :

1. Perselisihan Hak (*rechtsgeschil*)

2. Perselisihan Kepentingan (*Belangen gesschil*)
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan. (Wijayanti, 2014)

Dampak dari pandemi Covid-19 adalah meningkatnya PHK. Data yang dirilis Tempo mencatat jumlah pekerja yang diberhentikan mencapai 3,05 juta. Namun, Bapenas memperkirakan tingkat pengangguran lebih tinggi. Hasil penelitian Badan Pusat Statistik (BPS), yang paling terdampak adalah kelompok berpenghasilan kecil. (Muslim, 2020)

Menurut Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PHK dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut: Sebuah perusahaan menggabungkan, mengintegrasikan, mengakuisisi, atau memisahkan perusahaan, perusahaan menjalankan efisiensi. Usaha tersebut ditutup karena mengalami kerugian.

Situasi PHK sepihak dinilai lemah dari segi ekonomi pekerja dibandingkan kedua belah pihak terutama pengusaha, karena PHK memiliki implikasi psikologis, ekonomi dan ekonomi bagi pekerja/buruh (Zainal Asikin et al, 2016). PHK menjadi hal yang menakutkan bagi pekerja/buruh, karena menjadi pengangguran dan tidak selalu mendapatkan pekerjaan baru ketika diberhentikan. (Nugroho, 2019)

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi hal-hak normative pekerja. seperti, Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), surat keterangan. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha hanya mengakhiri hubungan kerja tanpa kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja tersebut. Dalam beberapa kasus, pengusaha memberhentikan secara sepihak, dan tanpa alasan yang jelas, pekerja

diberhentikan seolah-olah dia telah melakukan kesalahan..(Mulyadi, 2018)

Isu pengakhiran hubungan kerja dan pesangon menjadi sangat penting bagi pekerja karena berdampak pada keberlangsungan kehidupan pekerja dan keluarganya di masa depan. (Fahrojih, 2016). Oleh karena itu, karyawan berhak atas uang pesangon dan tunjangan masa kerja berdasarkan masa kerja, dan besaran UP dan UPMK juga berdasarkan masa kerja.. (al, 2018) Akibat dari PHK tenaga kerja tidak lagi memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan Uang Pesangon untuk melanjutkan hidup dan mencari pekerjaan baru. (Hulima, 2017)

Mengenai pemutusan kerja sepihak, Pasal 151 ayat (1), 155 ayat (1), dan 170 menyatakan bahwa tidak ada pemutusan kerja sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam proses PHK melalui PPHI pengusaha harus tetap memenuhi semua kewajiban, kecuali pengusaha memberlakukan skorsing pada pekerja dan dalam prosesnya pekerja harus tetap menerima upah dan hak normatif lainnya. (Herawati, 2021)

Pemberhentian karena berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja sebenarnya adalah karena kedua belah pihak mengetahui hubungan kerja tersebut atau akan berakhir, sehingga kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) tidak menimbulkan masalah bagi rumah pekerja. Karena yang bersangkutan akan mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Berbeda dengan pemberhentian karena konflik, situasi ini mempengaruhi kedua belah pihak.. (Ashadie, 2008)

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja didasarkan pada ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Hukum dan Peraturan yang berlaku terutama ditujukan untuk melindungi baik pengusaha maupun pekerja/serikat pekerja. Peraturan sektor ketenagakerjaan

mengikat pekerja dan pengusaha. (Dewi, 2020)

Dalam kasus yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan Indonesia memiliki kasus perselisihan hubungan industrial salah satunya yakni perselisihan PHK. Pada perusahaan di Kabupaten/Kota Cianjur pada tahun 2018-2020 kasus PHK semakin meningkat dengan proses penyelesaian yang berbeda-beda. Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur data hasil Perselisihan PHK pada tahun 2018-2020, yakni sebagai berikut :

NO	JENIS PERSELISIHAN	2018	2019	2020
1	Pemutusan hubungan kerja	15 kasus	16 kasus	18 kasus
2	Proses penyelesaian	1.Perjanjian bersama 2.Anjuran mediator hubungan industrial	1.Perjanjian bersama 2.Anjuran mediator hubungan industrial. 3.Klarifikasi	1.Perjanjian bersama. 2.Anjuran mediator hubungan industrial. 3.Klarifikasi

Sumber: Dinas ketenagakerjaan Kab. Cianjur 2020

Perselisihan pemutusan hubungan kerja di atas disebabkan PHK sepihak oleh pengusaha, tidak terpenuhinya uang pesangon pekerja yang terkena PHK sesuai peraturan perundang-undangan. Selain upaya administratif dapat dilakukan upaya hukum Perdata oleh pekerja.

Pemutusan hubungan kerja memberikan dampak positif atau negatif bagi perusahaan seperti: Contoh 1). Terjadinya Kekosongan Sekalipun seorang karyawan keluar dari perusahaan, masih ada pekerjaan dan pekerjaan yang tersisa, sehingga perlu mencari penggantinya. Masalahnya adalah bahwa perubahan itu harus seseorang dengan kompetensi yang sama atau lebih baik. Hal ini terjadi dalam situasi yang tiba-tiba, misalnya keinginan karyawan itu sendiri. 2). Hal ini diperlukan untuk mempekerjakan dan memilih sumber daya manusia yang dapat diisi dengan kompetensi yang sama 3). Berpengaruh pada proses kerja. Masalah

lain adalah jika pengganti ditemukan, pengganti yang mengisi posisi tersebut mungkin tidak memiliki keahlian yang sama dengan penggantinya. 4). Rahasia perusahaan dapat diketahui oleh pihak luar adalah salah satu konsekuensi dari pekerja yang mengundurkan diri, terutama yang memiliki keterampilan tertentu. Karyawan punya banyak rahasia. Kekhawatirannya adalah jika tenaga kerja pindah ke perusahaan lain, rahasia perusahaan akan bocor, yang sangat mungkin karena yang bersangkutan telah pindah ke pesaing. 5). Demoralisasi karyawan yang terkadang tertinggal untuk karyawan yang sudah pensiun dan memiliki kualitas tertinggi mempengaruhi aktivitas karyawan lainnya. Akibatnya, moral karyawan lain pun ikut terpengaruh, apalagi diberhentikan dengan alasan yang tidak jelas. Padahal, dalam solidaritas, tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai lain akan mengikuti jejak pegawai yang sudah pensiun. 6). Kehilangan kemungkinan. Yang terburuk adalah bahwa perusahaan kehilangan karyawan dengan keterampilan dan keahlian khusus. Masalah mencari pengganti pegawai dengan keahlian dan keahlian khusus relatif sulit dan memakan waktu. Kebutuhan pendanaan bagi pegawai dengan keahlian tertentu 7). Pengurangan tenaga kerja yang tidak. 8). Perusahaan harus mengeluarkan dana yang besar untuk membentuk rangkaian dana santunan bagi pensiunan dan pekerja yang mengalami cacat. Umumnya besaran ganti rugi tergantung pada peraturan pemerintah dan kebijakan perusahaan.. (Kasmir, 2019)

SIMPULAN

Perselisihan pemutusan hubungan kerja di Kabupaten Cianjur karena PHK sepihak oleh pengusaha, tidak terpenuhinya uang pesangon pekerja yang terkena PHK Menurut hukum. Tenaga kerja menyelesaikan perselisihan berdasarkan aturan yang berlaku.

Menyelesaikan perselisihan pekerja melalui prosedur bipartid, mediasi, mediasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak mencapai mufakat, para pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Tri Wijaya, R. S. (2021). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja oleh mediator di masa pandemi covid-19. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, vol 9 No. 2, 474-485.
- al, A. U. (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: PT Raj Grafindo Persada.
- Ashadie, Z. (2008). *Pemutusan Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dewi, N. M. (2020). Upaya Hukum Yang Ditempuh Oleh Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Saraswat*, Vol. 3 No. 2i, 267-268.
- Fahrojih, I. (2016). *Ikhwan Fahrojih Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Ferryansah Cahyo Subagyo. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Dinamika, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Vol.26 No.7.*, 856-868.
- Herawati, R. F. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Hukum Pembangunan Indonesia*, Vol. 3 No.1, 111.
- <https://www.jentera.ac.id> . (n.d.). Retrieved september satu, 2021, from <https://www.jentera.ac.id>: <https://www.jentera.ac.id>
- <https://www.merdeka.com>. (2021, september). Retrieved september 2021, from <https://www.merdeka.com>: <https://www.merdeka.com>
- <https://www.uta45jakarta.ac.id>. (n.d.). Retrieved september 2021, from [uta45jakarta](https://www.uta45jakarta.ac.id): <https://www.uta45jakarta.ac.id>
- Hulima, D. I. (2017). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, Vol. 5 No. 6, 109-110.
- Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Buletin Hukum dan Keadilan*, vol 4 No. 1, 189-196.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Maringan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum, Legal*, vol 3, No. 3, 1.
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma, Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, vol 5 No. 1, 36-42.
- Moleong, L. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. F. (2018). Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi. *Jurnal Problematika Hukum*, vol. 1 No. 1, 1.
- Muslim, M. (2020). PHK Pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 23 No. 3, 357.
- Nugroho, B. A. (2019). Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pemberian Kompensasi Dalam Perjanjian Kerja Antara PT.Karya Kreasipesona Indah Dengan Pekerjanya. *Jurnal Hukum*, vol. 6 No. 3, 154.
- Syafrida, S. R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid- 19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. *Pamullang Law Review*, vol 3 no. 1, 19-30.
- Utami, A. H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan

- Hubungan Industrial. *Pajajaran Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 3 No. 2, 411.
- Utami, H. N. (2015). Legal Protection Against Children Who Are Victims Of Human Trafficking In Cianjur District Studied Bu Human Prespective. *Jurnal Dinamika Hukum*, vol. 15 No. 2, 174.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin.et al. (2016). *2016, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnaen, A. H. (2018). Eksistensi Lembaga Kerjasama Bipartit Dalam Perspektif Negara Kesejahteraan Dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmu Hukum,JHMJ vol 5 No. 1*, 46.
- Zulkarnaen, A. H. (2019). Ahmad Sistem Hukum Hubungan Industrial Pancasila Dan Produktivitas Perusahaan Dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh. *Resnullius Law Journal*, vol 1 No. 1, 6.