



# SIMBUR CAHAYA

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Alamat Redaksi: Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Jalan Sriwijaya Negara, Bukit Besar, Palembang, Sumatera Selatan 30139, Indonesia.

Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179

E-mail: [simburcahaya@fh.unsri.ac.id](mailto:simburcahaya@fh.unsri.ac.id)

Website: <http://journal.fh.unsri.ac.id/simburcahaya>

ISSN : 1410-0614

E-ISSN : 2684-9941

## Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19

Muhammad Fahry Yogaswara<sup>a</sup>, Arfianna Novera<sup>b</sup>, Ahmaturrahman<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Indonesia, Email: [mfahryyoga@gmail.com](mailto:mfahryyoga@gmail.com)

<sup>b</sup> Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Indonesia, Email: [arfiannanovera03@gmail.com](mailto:arfiannanovera03@gmail.com)

<sup>c</sup> Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya, Indonesia, Email: [ahmaturrahman@yahoo.co.id](mailto:ahmaturrahman@yahoo.co.id)

### Informasi Artikel

#### Histori Artikel:

Diterima : 07-04-2022

Direvisi : 29-10-2022

Disetujui : 20-12-2022

Diterbitkan : 31-12-2022

#### Kata Kunci:

Perlindungan Hukum;  
Pekerja; Perjanjian Kerja;  
Pemutusan Hubungan  
Kerja

#### DOI:

10.28946/sc.v29i2.1805

### Abstrak

Sebagian manusia memilih menjadi pekerja di badan usaha orang lain baik yang berbadan hukum maupun badan usaha yang tidak berbadan hukum untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Namun, seringkali terjadi pemutusan hubungan kerja atau sering disebut pecat khususnya pada masa pandemi Covid-19 ini yang dilakukan oleh pengusaha menyebabkan pekerja tidak lagi mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sehingga Negara mengeluarkan peraturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja agar pekerja masih dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak tersebut setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWTT akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19. Metode penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang menggunakan pendekatan Perundang-Undangan dan pendekatan analitis. Kesimpulan yang didapat penulis dari penelitian ini adalah bahwa pekerja dengan PKWTT yang di-PHK pada masa pandemi Covid-19 mendapatkan perlindungan berupa hak-hak yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja berupa Uang Pesangon, Uang penggantian Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Pekerja juga mendapatkan bantuan jaminan kehilangan pekerjaan dari BPJS berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu pekerja juga mendapatkan bantuan dari Pemerintah berupa bantuan gaji/upah sebesar Rp.500.000,00 (lima ratus ribu) perbulan selama 2 (dua) bulan khusus selama masa pandemi Covid-19 ini.

### Article Info

#### Article History:

Received : 07-04-2022

Revised : 29-10-2022

Accepted : 20-12-2022

Published : 31-12-2022

### Abstract

*Some people choose to become employees in other people's business entities, both legal entities and business entities that are not legal entities to meet the needs of a decent life. However, there are frequent layoffs (PHK) called dismissals, especially during the Covid-19 pandemic carried out by employers, causing employees to no longer get*

**Keywords:**

*Legal Protection;  
Employees; Employment  
Agreement; Termination of  
Employment Relationship*

*jobs to properly meet their needs. So that the state issues regulations that provide legal protection for employees so that employees can continue to meet the needs of a decent life after overcoming the termination of employment. The problem studied in this study is legal protection for employees with an indefinite time agreement due to termination of employment during the Covid-19 pandemic. This research method uses a normative legal method that uses a legislative approach and an analytical approach. The conclusion obtained by the author from this study is that employees with an indefinite time agreement who were dismissed during the Covid-19 pandemic get protection in the form of rights that must be given to employers in the form of severance pay, compensation for years of service and compensation for entitlements. Employees also receive job loss insurance assistance from BPJS in the form of cash, access to labor market information and competency-based training. In addition, employees also receive assistance from the Government in the form of salary/wages assistance of Rp. 500,000 (five hundred thousand) per month for 2 (two) special months during this Covid-19 pandemic.*

**PENDAHULUAN**

Setiap manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi diri pribadi maupun untuk keluarganya. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Salah satu pekerjaan yang dapat dilakukan adalah bekerja untuk orang lain dengan mengikat diri pada pemberi kerja dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Definisi kontrak kerja tetap menurut Pasal 1(11) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang kontrak kerja waktu tetap, outsourcing, kerja dan waktu istirahat serta pemutusan hubungan kerja adalah “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha Untuk Mengadakan Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap”.

PKWTT tersebut membuat hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. PKWTT dari pengertian di atas dapat disimpulkan sebagai pekerjaan tetap yang diharapkan bagi pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup hingga hari tua atau masa pensiun. Namun justru yang seringkali terjadi di lapangan adalah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha baik sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang ada maupun tidak (PHK secara sepihak) terhadap pekerja. Jumlah PHK meningkat pada masa pandemi Covid-19 ini di Indonesia. Fenomena PHK yang terjadi mengiringi pandemi Covid-19. Terjadinya PHK besar-besaran pada pekerja yang mencapai 1.943.916 (*satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus enam belas*) jiwa

yang terdiri dari 114.340 (*seratus empat belasribu tiga ratus empat puluh*) badan usaha. Angka kejadian ini diprediksi terus meningkat apabila pandemi ini berlangsung lama.<sup>1</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) beserta turunannya serta Permenaker No. 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disesase* 2019 (COVID-19), telah memberikan perlindungan hukum khususnya terhadap pekerja dengan PKWTT akibat pemutusan hubungan kerja. Tujuan Peraturan tersebut tidak lain untuk melindungi pekerja PKWTT yang di-PHK pada masa pandemi Covid-19 serta diharapkan dapat memberikan kesiapan bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari setelah terjadinya PHK. Adapun perlindungan hukum akibat pemutusan hubungan kerja dari Peraturan Perundang-Undangan tersebut adalah perlindungan hak-hak berupa uang yang didapat pekerja PKWTT. Point penting pada artikel ini adalah mengulas permasalahan mengenai perlindungan hukum apa saja yang diberikan Negara dan Pemerintah terhadap Pekerja dengan PKWTT serta mengulas upaya yang dapat dilakukan Pekerja apabila menolak PHK yang dilakukan pengusaha.

## **METODE**

Penelitian hukum standar adalah metode yang digunakan untuk mengatasi masalah yang dibahas dalam artikel ini. Penelitian hukum dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau bahan sekunder sebagai bahan dasar yang akan diteliti.<sup>2</sup> dengan mencari peraturan dan literatur tentang masalah yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan hukum dan pendekatan analitis. Kepentingan hukum primer, kepentingan hukum sekunder dan kepentingan hukum tersier relevan dengan dasar analisis. Menerapkan metode deskriptif kualitatif, d. H. melakukan pembahasan dalam kajian pustaka, dengan mengacu pada landasan teori yang ada dari bahan hukum yang diperoleh, guna memperoleh jawaban atas permasalahan yang dikaji secara terarah dan sistematis. Hasil penelitian ini membuat argumentasi penyelesaian permasalahan

---

<sup>1</sup>Zulkilpli dan Muharir. "Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*. Volume 1 Nomor 1 2021. [9].

<sup>2</sup> Soerjono Soekonto & Sri Mamudji.. *Penelitian Hukum Normatif ( Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2021) [13-14].

hukum yang timbul dengan menggunakan metode deduktif untuk menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan.<sup>3</sup>

## PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Salah satu prinsip perlindungan hukum yang dianut Indonesia adalah prinsip negara hukum yang mana negara berperan sangat penting dalam memberikan pengakuan dan perlindungan hak asasi berupa hak-hak yang diemban dan harus didapatkan seorang pekerja dalam dunia pekerjaan. Negara disini harus membuat pengaturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja termasuk pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Melalui peraturan Perundang-undangan, negara memberikan perlindungan hukum yang mana berupa pencegahan atau upaya agar agar tidak terjadinya PHK serta memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja khususnya pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila PHK terjadi yaitu berupa hak-hak yang timbul terhadap pekerja PKWTT guna dapat memberikan perlindungan berupa materi yang dapat menjadi pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari setelah tidak lagi mendapatkan upah.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan PKWTT Akibat PHK Pada Masa Pandemi Covid-19**

Perlindungan hukum akibat PHK yang menimbulkan hak dan kewajiban berdasarkan jenis perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau bagi pekerja PKWTT/ pekerja tetap, termaktub dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa, “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Pengusaha wajib untuk memenuhi kewajiban ini, apabila tidak memenuhi kewajiban ini maka dapat diancam dengan sanksi pidana penjara dan/atau denda sebagaimana diatur dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Perlindungan hukum ini dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum represif disebabkan oleh perlindungan berupa hak-hak tersebut timbul setelah terjadinya sengketa hubungan industrial (PHK) dan sebagai hukuman kepada pengusaha karena telah melakukan PHK kepada pekerja tersebut.

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group. h. 93.

Berdasarkan dari ketentuan tersebut, secara eksplisit dapat diketahui bahwa hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja PKWTT meliputi: i) uang pesangon; ii) uang penghargaan masa kerja; iii) uang penggantian hak. Namun, jika dilihat dari pada peraturan pelaksanaannya, ternyata pekerja PKWTT juga diberikah hak atas uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sehingga hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja pada PKWTT ini terdiri dari :

- a. Uang pesangon;
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK);
- c. Uang Penggantian Hak (UPH); dan/atau
- d. Uang Pisah (UP)<sup>4</sup>.

Pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja di masa pandemi Covid-19 dapat digolongkan sebagai pemutusan hubungan kerja force majeure. Force majeure adalah keadaan dimana isi perjanjian tidak dapat dipenuhi karena keadaan yang tidak terduga atau terpaksa. Sejak keluarnya Perpres No. 12 Tahun 2020, banyak perusahaan yang mengambil keputusan ini sebagai dasar hukum force majeure untuk memberhentikan karyawannya. Pasalnya, keputusan tersebut menyangkut bencana alam dan penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai bencana nasional. Istilah bencana mengacu pada rintangan yang luar biasa. Selain itu Prof. Prof. Aloysius Uwiyono mengklaim bahwa “Perusahaan yang sama sekali tidak mampu mengatasi dampak Covid-19 dapat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK).”<sup>5</sup>

Aloysius berpendapat bahwa pemberi kerja dapat melakukan PHK dengan dalih perusahaan tutup dan mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun atau force majeure. Namun, perusahaan harus terlebih dahulu membuktikan kerusakan yang menyebabkan perusahaan tutup. Wabah pandemi Covid-19 (global) tergolong situasi yang memaksabaginya karena menghalangi pengusaha dan pekerja untuk melakukan aktivitas kerja seperti biasa. Kendala yang luar biasa,”

---

<sup>4</sup> Fitriana. (2021). *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Kota Depok: CV Gema Insani Press. h. 144-145.

<sup>5</sup> Siti Frivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*, Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume 8 Nomor 2 2021. h. 264.

ujar Aloysius dalam webinar “Aspek Hukum PHK, Cuti Tidak Dibayar, WFH, THR dan Kewajiban Pemberi Kerja pada Pekerja di Masa Pandemi Covid-19” pada 22/04/2020 di Jakarta.<sup>6</sup>

Selain PHK karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*), dapat pula dilakukan PHK karena alasan perusahaan melakukan ‘efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian’. Perusahaan mengalami kerugian bisa dibuktikan antara lain dengan hasil audit internal perusahaan atau audit eksternal. Serta pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan ‘perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun’. Namun alasan ini dapat digunakan apabila telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun akibat pandemi Covid-19.

Berdasarkan ketiga alasan PHK tersebut, sesuai dengan ketentuan pada Pasal 45 Ayat (1), Pasal 43 Ayat (1) dan Pasal 44 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perlindungan hukum berupa hak-hak yang di dapat pekerja adalah sebagai berikut :

1) Uang pesangon:

Masa Kerja	Besaran Uang Pesangon
< 1 tahun	0,5 x 1 bulan upah
1 tahun s.d. < 2 tahun	0,5 x 2 bulan upah
2 tahun s.d. < 3 tahun	0,5 x 3 bulan upah
3 tahun s.d. < 4 tahun	0,5 x 4 bulan upah
4 tahun s.d. < 5 tahun	0,5 x 5 bulan upah
5 tahun s.d. < 6 tahun	0,5 x 6 bulan upah
6 tahun s.d. < 7 tahun	0,5 x 7 bulan upah
7 tahun s.d. < 8 tahun	0,5 x 8 bulan upah
8 tahun atau lebih	0,5 x 9 bulan upah

<sup>6</sup>Ady Thea DA. *Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19*. [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com). diakses 31 Oktober 2021.

## 2) Uang penghargaan masa kerja:

Masa Kerja	Besaran Uang Penghargaan Masa Kerja
3 tahun s.d. < 6 tahun	1 x 2 bulan upah
6 tahun s.d. < 9 tahun	1 x 3 bulan upah
9 tahun s.d. < 12 tahun	1 x 4 bulan upah
12 tahun s.d. < 15 tahun	1 x 5 bulan upah
15 tahun s.d. < 18 tahun	1 x 6 bulan upah
18 tahun s.d. < 21 tahun	1 x 7 bulan upah
21 tahun s.d. < 24 tahun	1 x 8 bulan upah
24 tahun atau lebih	1 x 10 bulan upah

## 3) Uang penggantian hak (diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama).

Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yaitu kondisi pandemi Covid-19, namun tidak mengakibatkan perusahaan tutup, maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hak-hak yang didapat pekerja sama seperti perhitungan tabel di atas kecuali perhitungan perhitungan uang pesangon yang berubah menjadi 0,75 dari 0,5 x upah perbulan. Menurut Kaloh, bahwa *force majeure* tidak boleh ditetapkan dalam kurun waktu yang lama, mengingat sebab yang tidak terduga berdampak pada tidak terlaksananya perjanjian. Artinya, jika sebab dan kondisi penyebab tidak terlaksananya perjanjian sudah dapat diketahui, maka hal tersebut bukanlah *force majeure*. Demikian juga kondisi *force majeure* berkepanjangan dapat membuat ketidakpastian pelaksanaan perjanjian. Dunia internasional juga mengakui Covid-19 tepat dikategorikan *force majeure*. Namun, dengan perkembangan di tahun 2021, virus corona tidak lagi tepat dikategorikan sebagai *force majeure* karena telah disadari dan dapat diprediksikan secara ilmiah oleh berbagai otoritas.<sup>7</sup> Jadi apabila di tahun 2021 melakukan PHK menggunakan alasan *force majeure* bukanlah alasan yang tepat. Alasan *force majeure* lebih tepat digunakan di tahun 2020 lalu.

<sup>7</sup>Rio Christiawan. *Covid-19 (Bukan) Force Majeure?*. www.katadata.co.id. Diakses 31 Oktober 2021.

Menurut Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pekerja PKWTT yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, tetap berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum akibat PHK yaitu menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah. Namun, besaran hak-hak tersebut ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja bisa dikenakan sanksi administratif secara bertahap, sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

### **Perlindungan Hukum Tambahan Berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan dari Pemerintah Republik Indonesia dan Tambahan Khusus Dari Kementerian Ketenagakerjaan**

Presiden Republik Indonesia memberikan perlindungan hukum represif tambahan dengan menerbitkan aturan resmi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang menjadi korban PHK pada 22 Februari 2021. Maksud ketentuan tersebut adalah program terbaru dalam BPJS Ketenagakerjaan, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang telah tertuang dan disahkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Aturan ini merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Perlindungan hukum yang diberikan antara lain berupa :

1. Uang tunai paling banyak enam bulan yang diberikan setiap bulan. Terbagi atas 45 persen dari upah untuk tiga bulan pertama dan 25 persen untuk tiga bulan berikutnya. Batas upah yang ditetapkan pertama kali sebesar Rp. 5.000.000 (*lima juta rupiah*);
2. Kedua, manfaat yang didapat adalah dalam bentuk akses informasi pasar kerja berupa informasi dan/atau bimbingan jabatan yang dilakukan oleh petugas antar kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan;
3. Ketiga, manfaat pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian bantuan

Pemerintah berupa Subsidi Gaji/Upah bagi pekerja Dalam Penanganan Dampak COVID-19 memberikan perlindungan hukum tersebut berupa bantuan subsidi Gaji/Upah. Sebagaimana dalam Pasal 4 yang memuat ketentuan besaran Bantuan Subsidi Gaji/Upah (BSU), menentukan besaran sebagai berikut “Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per bulan selama 2 (dua) bulan yang dibayarkan sekaligus.” Berdasarkan ketentuan tersebut, besaran gaji/upah yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang terkena PHK pada masa pandemi Covid-19 di tahun 2021 ini adalah sebesar Rp.1.000.000,00 (*satu juta rupiah*) jika dibayar sekaligus dari besaran gaji/upah selama 2 bulan tersebut.

### **Keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU/XVIII/2020**

Untuk pertama kali sejak dibentuk, Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian permohonan uji formal. Komisi Hukum Tata Negara menegaskan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat formil. Oleh karena itu, pengadilan menganggap UU Cipta Kerja sebagian inkonstitusional. Demikian Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dibacakan dalam sidang putusan yang digelar pada Kamis (25/11/2021) sore. Dalam putusan Amar yang dibacakan Ketua MK Anwar Usman, MK menerima sebagian permohonan Migrant CARE, Panitia Koordinasi Kerapatan Adat Nagari Sumbar, Mahkamah Adat Minangkabau dan Muchtar Said.<sup>8</sup>

“Menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai ‘tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan’. Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini” ujar Anwar yang saat itu didampingi oleh delapan hakim konstitusi lainnya. Mahkamah juga meminta DPR untuk menyesuaikan dalam waktu maksimal 2 (dua) tahun setelah pengumuman putusan. Jika dalam jangka waktu tersebut tidak ada perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional

---

<sup>8</sup> Nano Tresna A. & Lulu A., “MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun”, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>, 2021, diakses pada tanggal 24 Maret 2021, pukul 14.20 WIB.

permanen. Kemudian undang-undang yang dicabut atau diubah dengan UU Cipta Kerja atau bagian atau isi undang-undang tersebut dipulihkan kembali.<sup>9</sup>

Undang-undang Cipta Kerja dinyatakan tetap berlaku tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini yaitu dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dari tanggal 25-11-2021 sampai 25-11-2023. Sehingga semua perlindungan hukum terhadap pekerja yang diatur dalam turunan UU Cipta Kerja masih dinyatakan tetap berlaku. Seperti PP No. 35 Tahun 2021 dan PP 37 Tahun 2021 yang ditetapkan sebelum dibacakannya putusan MK atau berlakunya putusan MK tersebut. Namun dalam hal Pemerintah dan DPR-RI tidak melakukan perbaikan selama kurun waktu tersebut maka UU Cipta Kerja akan dicabut dan kembali lagi menggunakan peraturan sebelumnya yang dalam hal ini untuk pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Upaya Yang Dapat Dilakukan Pekerja Dengan PKWTT Apabila Menolak PHK Yang Dilakukan Oleh Pengusaha**

Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat menolak atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada pekerja jika menolak atas pemutusan hubungan yang dilakukan oleh pengusaha hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, adapun ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) pekerja yang bersangkutan harus membuat surat penolakan disertai alasannya, paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan;
- 2) apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja maka penyelesaiannya melalui perundingan birpartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
- 3) jika perundingan birpartit tersebut tidak mencapai kesepakatan maka tahap berikutnya diselesaikan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UUPPHI.

---

<sup>9</sup> *Ibid.*

Pasal 1 Angka (4) UUPPHI mendefinisikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.” Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja. Ketidaksesuaian pendapat tersebut berkaitan dengan alasan yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Mengapa alasan perselisihan pemutusan hubungan kerja diperselisihkan? Karena, alasan yang menjadi pemutusan hubungan kerja itu akan menjadi penentu hak-hak apa saja yang diperoleh oleh pekerja/buruh.<sup>10</sup>

Mekanisme-mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja, diatur penyelesaiannya secara bertahap dan berjenjang. Penyelesaian perselisihan tersebut diawali perundingan birpartit hingga pengajuan gugatan di pengadilan. Adapun tahapan mekanisme upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan PKWTT apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha yang pertama adalah:

### 1) Perundingan Birpartit

Menurut Pasal 1 Angka (10) UUPPHI, perundingan birpartit adalah “Sebuah perundingan yang dilakukan antara pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu perundingan birpartit, yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

### 2) Mediasi

Definisi mediasi hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Angka (11) UUPPHI, definisi tersebut adalah sebagai berikut: “Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

### 3) Konsiliasi

Seperti mediasi, konsiliasi ini berbeda dengan konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Definisi Konsiliasi menurut ketentuan Pasal 1 Angka (13) UUPPHI, sebagai berikut: “ Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau

---

<sup>10</sup>Fitriana, *Op. Cit.*, h. 177-178.

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.” Apabila telah menyelesaikan salah satu caranya melalui mediasi atau konsiliasi, maka bisa langsung lanjut ke tahap Pengadilan Hubungan Industrial tidak perlu kedua cara penyelesaian tersebut.

#### 4) **Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

PHI merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum, yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial<sup>11</sup>. Berwenang pada tingkat pertama untuk perselisihan pemutusan hubungan kerja<sup>12</sup>. Hukum acara yang digunakan pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum kecuali yang diatur khusus dalam UUPPHI.

#### 5) **Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA)**

Berbeda dengan hukum acara perdata pada umumnya, putusan PHI tidak dapat diajukan banding di Pengadilan Tinggi. Upaya hukum terhadap putusan PHI langsung dilakukan melalui kasasi di MA. Namun demikian, hanya putusan PHI yang terkait perselisihan hak dan perselisihan PHK saja yang dapat diajukan upaya kasasi. UUPPHI memberikan pengaturan terhadap penyelesaian perselisihan oleh Hakim Kasasi.

Putusan Hakim Kasasi pada MA adalah putusan akhir dan bersifat tetap. Sehingga tidak ada lagi upaya hukum yang dapat diajukan, termasuk upaya hukum peninjauan kembali. Hal berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2018 dan diperkuat oleh Putusan MK Nomor 34/PUU-XVII/2019 tanggal 23 September 2019.

## **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWTT akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 adalah berupa hak-hak pekerja yaitu: i) uang Pesangon; ii) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK); dan iii) Uang Penggantian Hak (UPH) yang wajib dipenuhi pengusaha. Hak-hak pekerja dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu: 1) Manfaat Uang Tunai; 2) Akses Informasi Pasar Kerja dan/atau bimbingan jabatan; dan 3) Pelatihan kerja berbasis kompetensi. Hak-hak pekerja yang diberikan pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp500.000,00 (*lima ratus ribu rupiah*) per bulan selama 2 (dua) bulan yang

<sup>11</sup> Rahmat Trijono. (2020). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Depok: Papas Sinar Sinanti.h.. 31.

<sup>12</sup> Fitriana. *Op. Cit.*, h.201.

dibayarkan sekaligus. Apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, upaya yang dapat dilakukan adalah : 1) melakukan perundingan birpartit; 2) melakukan mediasi atau melakukan konsiliasi; 3) Pengadilan Hubungan Industrial; dan 4) kasasi ke MA.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady Thea DA. *Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19*. www.hukumonline.com diakses 31 Oktober 2021.
- Fitriana, (2021), *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Sukmajaya, Kota Depok: CV Gema Insani Press.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
- , Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647)
- , Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6649).
- , Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.
- , Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* (Berita Negara Tahun 2021 Nomor 865).
- Mahkamah Agung Republik Indonesia, SEMA Nomor 3 Tahun 2018. *Surat Edaran tentang Penerimaan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan*.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 34/PUU-XVII/2019.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2008). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

Rio Christiawan. *Covid-19 (Bukan) Force Majeure?*. <https://katadata.co.id> diakses 31 Oktober 2021.

Siti Frivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak*, Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume 8 Nomor 2 2021.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Trijono, Rahmat. (2020). *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Depok: Papas Sinar Sinanti.

Zulkilfli dan Muharir, *Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah, Volume 1, Nomor 1 2021.