

## **PENYELESAIAN KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID BERDASARKAN UNDANG-UNDANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Ummie Tsabita Ananda Afudin<sup>a</sup>, Neisa Angrum Adisti<sup>a</sup>  
Ayu Puspasari, Aimi, Dewi Indasari, Liza Utama<sup>b</sup>, Muhamad Rasyid<sup>a</sup>, Muhammad  
Syahri Ramadhan<sup>a</sup>**

<sup>a</sup> *Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Email: ummietsabita@gmail.com, neisa@unsri.ac.id,  
rasyidmuhamad326@gmail.com, msyahriramadhan@fh.unsri.ac.id*

<sup>b</sup> *Politeknik Negeri Sriwijaya, Email: ayupuspa1974@gmail.com*

Naskah diterima: 20 Januari; revisi: 5 Maret; disetujui: 30 Mei 2023

**DOI: 10.28946/rpt.v12i1.2441**

### **Abstrak:**

Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan banyak dampak dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat khususnya di Indonesia. Banyaknya pekerja dipecat oleh perusahaan karena banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan akibat pandemi. Banyaknya pekerja yang tidak mengetahui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam menyelesaikan masalah ini, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menetapkan bahwa harus dilakukan dengan konsensus (non-litigasi) terlebih dahulu, tetapi kenyataannya tidak demikian. Pekerja/buruh secara langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa terlebih dahulu membuat penyelesaian melalui musyawarah dan konsensus. Penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan hukum dan pendekatan konseptual. Hasil diskusi menunjukkan penyelesaian kasus penghentian kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu non litigasi yang berorientasi pada musyawarah dan konsensus serta litigasi dengan mengajukan gugatan ke pengadilan. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menekankan penyelesaian kasus penghentian kerja harus dilakukan melalui musyawarah konsensus terlebih dahulu, yakni perundingan bipartit. Dengan cara ini, jika kesepakatan tidak tercapai, penyelesaian dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dengan cara ini, jika kesepakatan masih belum tercapai, penyelesaian baru menggunakan metode pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ke depan, penulis menyarankan agar upaya dilakukan untuk terus meningkatkan kesadaran hukum para peminat terkait penyelesaian kasus penghentian pekerjaan.

**Kata Kunci:** Hubungan Industrial; Penyelesaian; Pemutusan Hubungan Kerja

### **Abstract:**

*The COVID-19 pandemic has resulted in many aspects of everyone's lives especially in Indonesia. There's a lot of workers being laid off by the company because the company couldn't continue their business due to bankrupt. Most of the workers don't know how to resolve their problem based on the applicable law. In resolving this problem, the Law No. 2/2004 concerning Industrial Relations Disputes*

*Settlement has determined that it should be carried out by consensus (non-litigation) first, but in fact, this is not the case. Workers/laborers directly file a lawsuit to the Industrial Relations Court without first making a settlement by deliberation and consensus. This research is a type of normative legal research with a legal approach and a conceptual approach. The results of the discussion show that the settlement of work termination cases based on the Law No. 2/2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement can be carried out in several ways, namely, non-litigation oriented to deliberation and consensus and litigation by filing a lawsuit to the court. The Law No. 2/2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement emphasizes that the settlement of cases of work terminations must be done through consensus deliberation first, namely bipartite negotiations. In this way, if an agreement is not reached, the settlement is carried out through mediation, conciliation, or arbitration. In this way, if an agreement is still not reached, the new settlement uses the method of filing a lawsuit to the Industrial Relations Court. In the future, the author recommends that efforts be made to continuously increase the legal awareness of interested parties regarding the settlement of work termination cases.*

**Keywords:** Industrial Relations; Settlement; Work Termination

## LATAR BELAKANG

Tahun 2020 merupakan tahun yang tak akan terlupakan bagi seluruh masyarakat baik di dalam negeri maupun luar negeri. Pada awal tahun 2020 khususnya bulan Januari, dunia mendapatkan serangan virus yang dikenal dengan virus corona. Virus tersebut dalam istilah kedokteran disebut dengan 2019 Novel Coronavirus (2019-nCoV). Virus corona ini berasal dari Negara Cina khususnya provinsi Wuhan. Serangan awal dari virus ini adalah penyakit pneumonia yang kemudian menyebabkan virus corona<sup>1</sup>. Penyebaran dari virus covid 19 ini sangatlah mudah yaitu hanya *human to human* dan bahkan WHO juga menyatakan bahwa penyebaran virus covid 19 ini bisa ditularkan oleh udara<sup>2</sup>. Pada tanggal 20 Agustus 2020, WHO memberikan data bahwa terdapat kurang lebih 21,9 juta orang yang tertular virus covid 19 dan total kematian mencapai angka 775.893 jiwa.

Pandemi virus covid 19 ini menyebar ke semua wilayah di dunia dan memberikan dampak yang sangat besar ke semua sektor kehidupan. Negara Indonesia merupakan salah satu Negara yang memiliki dampak yang sangat tinggi akibat pandemi virus Corona Virus Disease (Covid-19). Wabah ini masuk ke Indonesia dimulai dari awal Maret 2020. Gugus tugas covid 19 memberikan data bahwa pada awal pandemi masuk ke Indonesia mencapai angka 144.945 jiwa dan jumlah angka kematian mencapai 6.346 jiwa.

Semua sektor kehidupan di Indonesia mengalami dampak yang sangat signifikan khususnya pada sektor perekonomian. Semua sektor ekonomi di Indonesia mengalami penurunan dan WHO juga telah menetapkan bahwa pandemi covid 19 merupakan wabah yang sangat mempengaruhi dunia usaha tidak hanya di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia.

Pada tahun 2020, pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 terkait Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai mencegah tersebarnya covid 19 di Indonesia. Sejak dibkeluarkannya aturan PSBB ini, semua kegiatan masyarakat dibatasi dan tidak diperbolehkannya mengadakan kerumunan. Hal tersebut memberikan dampak yang sangat besar ke aktivitas produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain-lain<sup>3</sup>. Banyak sekali perusahaan dari berbagai aspek terancam bangkrut akibat hal ini

<sup>1</sup> Febrian, D. A. (2020). Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia. IDN Times.

<sup>2</sup> Hasibuan, L. (2020). WHO Sebut Covid Menyebar di Udara, Catat Panduan Barunya. [https://www.cnbcindonesia.com/te\\_ch/20200712091017-37-171991/who-sebut-covidmenyebar-di-udara-catat-panduanbaruny](https://www.cnbcindonesia.com/te_ch/20200712091017-37-171991/who-sebut-covidmenyebar-di-udara-catat-panduanbaruny).

<sup>3</sup> Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. 'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan, <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15752>, 173–178. 4(1)

karena semua kegiatan sangat dibatasi dan pemerintah memberikan sanksi bagi pelanggar PSBB ini. Contohnya pada sektor hotel mencapai kerugian sebesar 30 triliun rupiah, sektor restoran mencapai kerugian sebanyak 40 triliun rupiah dan sektor yang rugi paling besar adalah sektor penerbangan yaitu sebesar Rp. 11,7 triliun. Kerugian terbesar berada pada sektor penerbangan karena sejak awal covid 19 semua penerbangan dibatasi bahkan pada tahun 2020 semua penerbangan diberhentikan untuk beberapa saat<sup>4</sup>.

Akibat banyaknya kerugian yang dialami oleh banyak perusahaan, pemutusan hubungan kerja (disingkat PHK) merupakan langkah yang diambil oleh pengusaha untuk mengantisipasi kerugian yang lebih besar lagi. Pada tahun 2020 khususnya bulan Juli, pemutusan hubungan kerja di Indonesia sudah mencapai angka 3,5 juta lebih. Walaupun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan new normal yang diharapkan dapat mengembalikan kehidupan masyarakat seperti sebelum adanya pandemi, hal tersebut tidak memberhentikan pemutusan hubungan kerja yang di Indonesia. Pada kenyataannya, PHK oleh banyak perusahaan mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilannya dan hal tersebut sangat berpengaruh pada kesejahteraan pekerja dalam hal hak-hak normatifnya.

Tidak sedikit pekerja yang tidak menerima dampak dari pandemi ini. Banyak pekerja yang berimplikasi terhadap pemutusan hubungan kerja langsung mengajukan gugatan ke pengadilan akibat pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dikarenakan pihak pekerja tidak mengetahui tahapan menyelesaikan sengketa hubungan industrial berdasarkan hukum yang berlaku. Penyelesaian sengketa hubungan industrial di Indonesia diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disingkat UU-PPHI). Setelah menguraikan hal mengenai PPHI bersama dengan segala hal yang berhubungan dan menjadi latar belakang penelitian, penulis tertarik meneliti dengan judul Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **METODE**

Penulis menggunakan jenis penelitian normatif berdasarkan pada aturan undang-undang yang ada sekarang atau biasa disebut hukum positif. Menggunakan jenis pendekatan undang-undang dan konsep. Penelitian memakai data sekunder, yang bersumber dari bahan hukum primer, sekunder, dan terseir. Pengumpulan data memakai teknik studi kepustakaan. Bahan yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis secara kualitatif. Dalam menyimpulkan hasil penelitian ini penulis menggunakan logika berfikir deduktif. Logika berfikir deduktif merupakan penarikan kesimpulan dari hal yang umum ke hal yang lebih khusus.

## **ANALISIS DAN DISKUSI**

### **Hubungan Industrial**

Hubungan industrial biasa juga disebut dengan hubungan kerja dan memiliki keterkaitan dengan fungsi dari hukum ketenagakerjaan. Dalam hubungan kerja terdiri dari bagaimana adanya hubungan kerja dan bagaimana penjelasan dari hak dan kewajiban semua pihak dalam hubungan kerja tersebut. Hal tersebut termasuk ke materi-materi yang diatur hukum ketenagakerjaan<sup>5</sup>. Kedua istilah tersebut tidak sama karena hubungan industrial cakupannya

---

<sup>4</sup> Wahyudi, E. (2020). PHRI: Sektor Pariwisata Rugi Rp 85,7 Triliun Akibat Pandemi. Tempo.Co. <https://bisnis.tempo.co/read/1365055/phri-sektor-pariwisata-rugi-rp857-triliun-akibat-pandemi>.

<sup>5</sup> Usak. (n.d.). Asas Keseimbangan dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. Era Hukum, 16(2). 2018.

lebih luas daripada hubungan kerja. Ketidaksamaan ini terlihat dari pemberian batas pengertian hubungan kerja dan hubungan industrial dalam UU No. 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan<sup>6</sup>.

Seandainya hubungan industrial sama dengan hubungan kerja tentu UU-Ketenagakerjaan hanya memberikan satu batas pengertian, yaitu hubungan industrial atau hubungan kerja. Oleh karena itu tepatlah jika dikatakan bahwa istilah hubungan industrial atau *industrial relation* adalah berkembangnya istilah hubungan perburuhan atau *labour relation* dan *labour management relations*. Menurut Sentanoe Kertonegoro, kalimat hubungan perburuhan memiliki artian yang sempit seolah-olah hanya melibatkan antara hubungan pengusaha dengan para pekerjanya (Laila et al., 2019a, p. 108).

Menurut UU-Ketenagakerjaan, hubungan industrial ialah suatu sistem hubungan yang dibentuk diantara pelaku ketika memproduksi barang ataupun jasa yang meliputi unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang berlandaskan dari Pancasila dan UUD RI Tahun 1945.<sup>7</sup> Dengan demikian, maka unsur yang terkandung dalam hubungan industrial, yaitu: (1) Terdapat sebuah sistem hubungan industrial; (2) Terdapat pelaku yakni pengusaha, pekerja dan pemerintah; dan (3) Terdapat aktivitas produksi barang ataupun jasa (Laila et al., 2019a).

Abdul Khakim menyatakan bahwa terdapat ciri-ciri tertentu dari hubungan industrial di Indonesia untuk pembeda dengan negara lain, yaitu : (Laila et al., 2019a)

- a) Menganggap bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah melainkan sebagai pengabdian kepada Tuhan, masyarakat, bangsa serta negara.
- b) Meyakini pekerja tidak dijadikan faktor utama dari produksi tetapi manusia juga manusia yang memiliki martabat.
- c) Memahami bahwa dalam kepentingan, pengusaha dan pekerja tidak ada perbedaan, namun memiliki kepentingan yang sama dalam misi untuk memajukan perusahaan.

Pada sebuah hubungan industrial, peran pengusaha merupakan pemberi kerja dan peran pekerja adalah sebagai penerima pekerjaan dan gaji adalah partner dalam pembangunan. Diantara pengusaha dan pekerja haruslah memiliki hubungan yang kekeluargaan serta gotong royong dan harus berdasarkan nilai-nilai yang terdapat dalam sila-sila Pancasila, terkhusus sila ke 4 yakni “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan” dan sila ke 5 yakni “keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia” (Mashari, 2012a, p. 551). Substansi pada hubungan industrial ialah hubungan mitra yang terjadi diantara pekerja dengan pengusaha berdasarkan nilai yang terdapat dalam Pancasila dan UUD 1945 harus memiliki keterbukaan satu sama lain. Perilaku saling menghargai, menghormati, membutuhkan, dan percaya guna kepentingan seluruh pihak (Mashari, 2012a, p. 551).

Dapat disimpulkan bahwasanya hubungan industrial ialah sebuah sistem yang memiliki beberapa sub-sistem sebagai pelaku produksi barang ataupun jasa yang meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Nilai yang terdapat di UUD RI Tahun 1945 merupakan dasar dari hubungan industrial.

### **Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Bentuk Perselisihan Hubungan Industrial**

Hubungan industrial memiliki hubungan era tantara kepentingan yang dimiliki pekerja dan pengusaha, hal tersebut banyak menimbulkan perbedaan pendapat dan tidak sedikit yang

---

<sup>6</sup> Pengertian hubungan kerja dalam UU-Ketenagakerjaan dicantumkan dalam Pasal 1 angka 15 sedangkan pengertian hubungan industrial dicantumkan dalam Pasal 1 angka 16.

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 16 UU-Ketenagakerjaan.

menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak<sup>8</sup>. Perselisihan itu dikenal dengan perselisihan hubungan industrial (PHI) yakni pendapat yang berbeda sehingga menyebabkan munculnya konflik antara pengusaha dan serikat pekerja. pengusaha (Mashari, 2012, p. 553). Berdasarkan UU PPHI pasal 1 ayat 1 “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Jadi, PHI merupakan konflik diantara pemilik perusahaan atau dengan serikat pekerja sebagai akibat dari adanya perbedaan pendapat. Charles D. Drake mengatakan bahwa terjadinya sengketa dalam hubungan industrial diantara pekerja dengan pemilik perusahaan bisa diakibatkan pelanggaran hukum maupun bukan pelanggaran hukum<sup>9</sup>. Penyebab terjadinya kedua sengketa hubungan industrial dapat dilihat pada uraian tabel berikut: <sup>10</sup>

**Tabel I**  
**Penyebab Terjadinya Sengketa Hubungan Industrial Karena Pelanggaran Hukum dan Bukan Pelanggaran Hukum**

<b>Sebab Perselisihan akibat pelanggaran hukum</b>	<p>Ketidaksepahaman dalam melaksanakan hukum perburuhan. Hal tersebut terlihat dari tingkah laku pekerja ataupun pemilik perusahaan yang melakukan pelanggaran hukum. Contohnya pemilik perusahaan tidak mempertanggungkan pekerja pada program Jamsostek, menggaji di bawah standar minimal yang ada, tidak memberi cuti.</p> <p>Perbuatan pemilik perusahaan yang diskriminatif, contohnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama namun dikarenakan jenis kelamin yang berbeda kemudian mendapatkan perlakuan tidak sama.</p>
<b>Sebab Perselisihan bukan pelanggaran hukum</b>	<p>Ketidaksepahaman dalam mengartikan hukum perburuhan. Contohnya mengenai cuti melahirkan dan mengalami keguguran kandungan, berdasarkan pemilik perusahaan pekerja wanita tidak memiliki hak atas cuti penuh dikarenakan keguguran kandungan, namun berdasarkan pekerja/serikat pekerja berhak cuti dan tetap mendapatkan gaji penuh walaupun pekerja keguguran kandungan atau tidak melahirkan.</p> <p>Perbedaan pemahaman dalam berubahnya persyaratan kerja, contohnya pekerja/ serikat pekerja menuntut naiknya gaji, uang makan, transport, namun pemilik perusahaan tidak setuju.</p>

Di dalam teori hukum ketenagakerjaan, perselisihan industrial terdiri dari dua jenis. *Pertama*, perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) adalah terjadi dikarenakan ada satu pihak yang tak bisa memenuhi peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan perburuhan atau aturan perundang-undangan. *Kedua*, perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) adalah terjadi karena teberubahnya persyaratan kerja atau terjadi dikarenakan tak adanya kesesuaian paham tentang persyaratan kerja atau kondisi dalam bekerja<sup>11</sup>.

Terdapat beberapa jenis PHI di Indonesia yang disebutkan pada Pasal 2 UU PPHI yaitu : “perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan

<sup>8</sup> Mashari. (2012). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4.

<sup>9</sup> Usak. (n.d.). Asas Keseimbangan dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. Era Hukum, 16(2). 2018.

<sup>10</sup> Usak. (2018). Asas Keseimbangan dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. Era Hukum, 16(2).

<sup>11</sup> Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019). Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). . Jurnal Governance Opinion, 4(1).

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.” Dalam pasal di atas menunjukkan bahwa salah satu jenis PHI ialah perselisihan PHK. Pada UU-Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan PHK ialah memutuskan hubungan kerja dikarenakan hal tertentu yang menyebabkan pengakhiran hak dan kewajiban diantara pekerja dengan pemilik perusahaan<sup>12</sup>.

Imam Soepomo memaparkan bahwasanya PHK dapat disebut juga sebagai pengakhiran hubungan kerja. PHK bagi pekerja ialah kehilangan mata pencaharian, yang artinya awal dari segala kesusahan<sup>13</sup>. Umar Kasim berpendapat bahwa PHK merupakan salah satu permasalahan sering terjadi dalam hubungan kerja. PHK bagi pekerja bisa menyebabkan pekerja kehilangan mata pencahariannya yang artinya awal masa pengangguran dengan semua dampaknya, sehingga guna memberikan jaminan kepastian dan tentramnya kehidupan pekerja, semestinya tak ada PHK. Namun pada faktanya memperlihatkan bahwasanya PHK tak bisa dilakukan pencegahan seluruhnya<sup>14</sup>.

PHK ialah sebuah aktivitas melepaskan hubungan kerjasama diantara perusahaan dan pekerjanya sesuai kebijakan perusahaan dimana pekerjanya dianggap tak mampu lagi dan keadaan perusahaan yang tak mendukung<sup>15</sup>. Di dalam doktrin, PHK terdiri dari beberapa jenis sebagai berikut<sup>16</sup>:

1. PHK oleh pemilik perusahaan, yakni PHK yang dikarenakan kehendak dari pemilik perusahaan dengan sebuah alasan, syarat, dan tahapan.
2. PHK oleh tenaga kerja, ialah PHK yang dikarenakan oleh kehendak dari tenaga kerja dengan suatu alasan dan tahapan. Contohnya diakibatkan tenaga kerja melakukan pengunduran diri.
3. PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya. Contohnya pegawai yang telah pensiun atau meninggal.
4. PHK oleh pengadilan hubungan industrial, yaitu PHK oleh putusan pengadilan, yang terjadi oleh alasan tertentu dengan berlandaskan UU mendesak juga penting, seperti terdapat peralihan kepemilikan maupun asset dan pailit.

Menurut Abdussalam, UU-Ketenagakerjaan telah memberikan penegasan bahwasanya perusahaan tak bisa melakukan PHK secara sepihak, bilamana pekerja maupun buruh patuh terhadap kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja<sup>17</sup>. Secara spesifik, UU-Ketenagakerjaan telah menentukan mengenai alasan-alasan yang dapat dijadikan alasan PHK, yaitu<sup>18</sup>:

1. Pekerja ditahan dengan pihak berwajib (Pasal 160);
2. Pekerja melanggar ketentuan yang ditulis dalam perjanjian kerja, , peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161);

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 25 UU-Ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Soepomo, I. (n.d.). Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan. 2003.

<sup>14</sup> Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 3, 3.

<sup>15</sup> Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Jurnal Konstitusi 8(2).

<sup>16</sup> Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Jurnal Konstitusi 8(2).

<sup>17</sup> Frivanty, S. , & Ramadhani, D. A. (2020). Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. Prodeding: Call for Paper National Conference for Law Studis: Pembangunan Hukum Menuju Era Digital Society.

<sup>18</sup> Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. Jurnal Konstitusi 8(2).

3. Pekerja secara pribadi memundurkan diri (Pasal 162);
4. Terjadi perubahan dalam hal status, peleburan, penggabungan maupun kepemilikan suatu perusahaan (Pasal 163);
5. Tutupnya perusahaan karena *force majeure*, kerugian maupun *efficiency* (Pasal 164);
6. Perusahaan pailit (Pasal 165);
7. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);
8. Pekerja sudah berusia pensiun (Pasal 167);
9. Pekerja secara berturut-turut tidak hadir sebanyak 5 hari atau lebih dengan tidak memberikan keterangan, sehingga dinyatakan mengundurkan diri (Pasal 168);
10. Pengajuan permohonan PHK oleh pekerja ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 169);
11. Pekerja mengalami kecelakaan kerja hingga cacat atau sakit yang berkepanjangan sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaannya (Pasal 172).

Berkaitan dengan PHK oleh Pengadilan, maka sesuai ketentuan dalam UU-Ketenagakerjaan hanya dapat terjadi dengan alasan atau sebab berikut<sup>19</sup>:

1. PHK karena berdasarkan Pengadilan Niaga perusahaan telah pailit (Pasal 165);
2. PHK terhadap anak yang tak sesuai dengan syarat bekerja lalu digugat oleh lembaga PPHI (Pasal 68)
3. PHK karena PK telah berakhir (154 huruf b kalimat kedua).

Dengan demikian bisa dinyatakan bahwasanya PHK yaitu salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Secara sederhana PHK dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja. PHK harus didasarkan dengan alasan-alasan yang dibenarkan sebagaimana ditetapkan pada UU-Ketenagakerjaan. Akibat dari PHK, yaitu para pekerja, buruh serta pengusaha hak dan kewajibannya berakhir.

### **Prosedur Penyelesaian Kasus PHK Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU-PPHI**

#### **Prosedur Penyelesaian Kasus PHK Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU-PPHI**

Di halaman sebelumnya telah ditegaskan bahwa PHK sebagai salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaiannya pun perlu mendasarkan pada ketentuan yang ada di dalam UU-PPHI. Pekerja yang akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus berpegang pada prinsip sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Pelaksanaanya wajib dilakukan oleh buruh, pekerja dan pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU-Ketenagakerjaan).
2. Jika musyawarah mufakat yang diupayakan tidak tergapai. Maka, buruh/pekerja maupun pengusaha dan serikat pekerja serta buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan proses sesuai undang-undang (Pasal 136 ayat (2) UU-Ketenagakerjaan).

---

<sup>19</sup> Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 3, 3.

<sup>20</sup> Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019a). Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Governance Opinion*, 4(1).

Sesuai dengan kedua prinsip tersebut, maka musyawarah mufakat merupakan cara penyelesaian masalah PHK yang harus ditempuh terlebih dahulu. Dengan cara ini jika masalah PHK tidak mencapai kemufakatan, maka dapat menempuh jalur pengadilan yang ditentukan undang-undang<sup>21</sup>. UU-PPHI menentukan bahwa pengadilan yang berwenang menyelesaikan masalah PHK adalah Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus<sup>22</sup>. Di sini terlihat bahwa penyelesaian secara musyawarah mufakat merupakan cara yang lebih utaman. Hal ini selaras dengan spirit UU-PHI untuk memberikan jaminan untuk menyelesaikan perselisihan secara adil, cepat, sederhana, murah serta non litigasi<sup>23</sup>. Pengutamaan cara penyelesaian secara non-litigasi merupakan tindakan yang tepat karena budaya serta latar belakang social culture penduduk Indonesia dengan dasar Pancasila seharusnya memprioritaskan musyawarah mufakat untuk menyelesaikan sebuah masalah<sup>24</sup>.

Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial adalah masalah yang begitu penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis bisa mewujudkan ketenangan dalam bekerja yang nantinya berpengaruh kepada produktifitas serta kesejahteraan pekerja<sup>25</sup>. Hal demikian juga berlaku bagi penyelesaian kasus PHK akibat pandemi covid-19. penyelesaian kasus PHK akibat pandemi covid-19 berdasarkan UU-PPHI dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu non litigasi dan litigasi. Pengaturan dalam UU-PPHI didasari atas semangat penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian demikian lebih mengedepankan “win-win solution. Dengan cara penyelesaian demikian diharapkan proses produksi tetap berjalan sebagaimana mesitinya<sup>26</sup>.

Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi menurut UU-PPHI, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sementara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara litigasi, yaitu melalui pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung (kasasi). Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam UU-PPHI diatur dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 54. Sedangkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115 UU-PPHI.

Secara prosedural, penyelesaian perselisihan hubungan industrial (termasuk kasus PHK) jika mendasarkan pada Pasal 3 ayat (1) UU-PPH harus terlebih dahulu dilakukan melalui peunding dan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat<sup>27</sup>. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja, pengusaha maupun gabungan antar serikat pekerja dan buruh atau serikat buruh atau pekerja yang lain di sebuah perusahaan yang berlawanan. Kata “harus” di

---

<sup>21</sup> Tunggal, I. S. (2005). Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Harvindo

<sup>22</sup> Santoso, S. (2019). Karakter Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial. Jurnal Hukum Jatiswara, 34(1)

<sup>23</sup> Mashari. (2012). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4.

<sup>24</sup> Mashari. (2012). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4.

<sup>25</sup> Yetniwati, Hartati, & Meriyani. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hukum Industrial secara Mediasi. Jurnal Dinamika Hukum, 14(2).

<sup>26</sup> Tim Peneliti. (2007). Naskah Akademis: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

<sup>27</sup> Gultom, S. S. (2005). Aspek Hukum Hubungan Industrial. Hecca Publishing

sini menunjukkan bahwa mekanisme serta proses menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara bipartit dan sifatnya imperatif<sup>28</sup>

Perselisihan dalam hubungan industrial dalam diselesaikan melalui bipartit dan paling lambat 30 hari semenjak dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tersebut jika pihak sebelah tidak setuju untuk berunding dan telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Hal ini menunjukkan bahwa waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling lama adalah 30 (tiga puluh) hari, tidak boleh lebih. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan ini sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama lengkap serta alamat para pihak;
- b) Tempat serta tanggal perundingan;
- c) Alasan atau masalah perselisihan;
- d) Opini para pihak;
- e) Hasil serta kesimpulan dari perundingan;
- f) Tanda tangan serta tanggal para pihak yang melaksanakan perundingan.

Perundingan bipartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang dimaksud di atas jika tidak berhasil, sehingga menurut UU-PPHI ditempuh prosedur sebagai berikut:<sup>29</sup>

1) Penyelesaian Perselisihan Hak

Dalam perundingan bipartit jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian perselisihan hak dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan putusannya bersifat final.

2) Penyelesaian Perselisihan Kepentingan dan PHK

a) Dalam hal perundingan tidak tercapai kesepakatan, para pihak dapat memilih penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

b) Para pihak jika memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai penyelesaian maka selanjutnya dilakukan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satu pihak jika tidak puas, dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

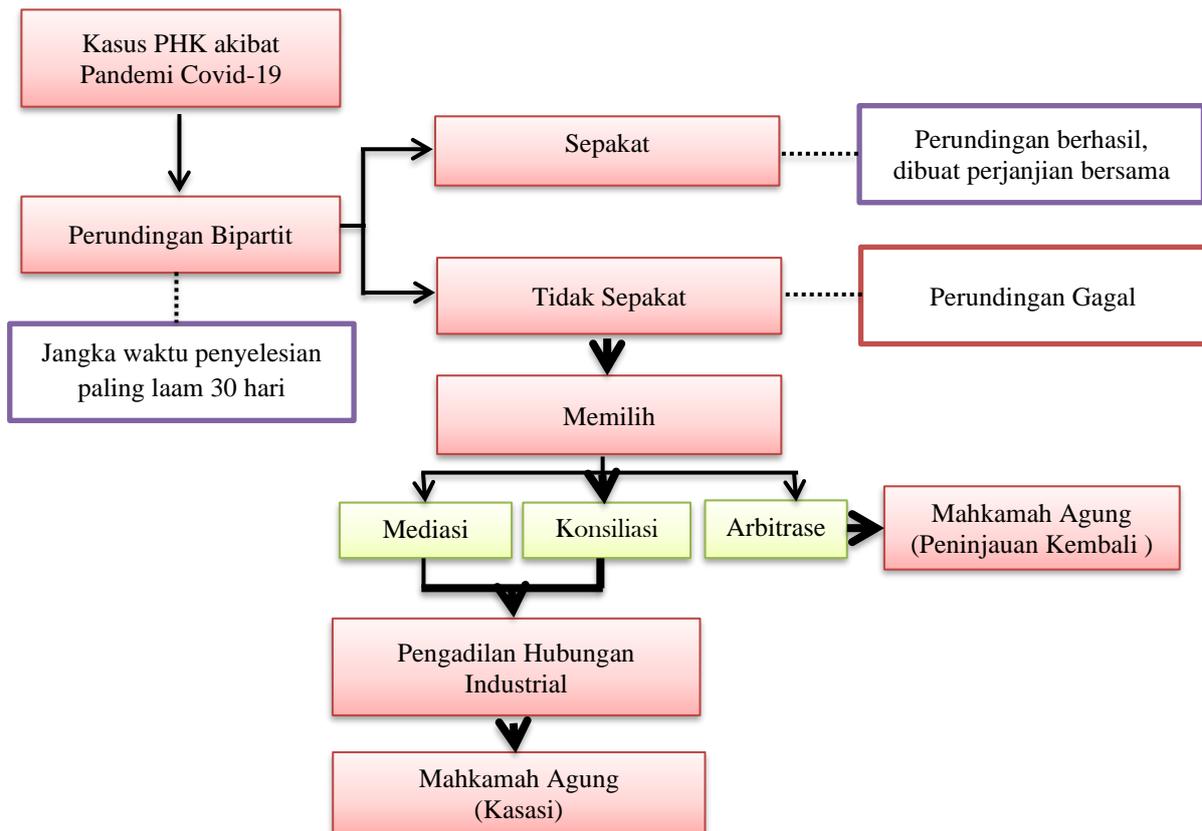
c) Para pihak apabila sepakat memilih penyelesaian melalui arbitrase akan tetapi putusannya ditolak (tidak diterima) oleh salah satu atau pihak-pihak yang berselisih maka penyelesaian selanjutnya dilakukan dengan mengajukan upaya hukum peninjauan kembali ke Mahkamah Agung.

d) Para pihak apabila tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, maka atas kesepakatan kedua belah pihak atau atas kemauan salah satu pihak penyelesaiannya dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat beberapa cara yang harus dilalui untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus PHK akibat pandemi covid 19, mestinya penyelesaiannya tidak langsung melalui jalur pengadilan (litigasi) tetapi terlebih dahulu dilakukan penyelesaian dengan cara musyawarah untuk mufakat (non-litigasi). Sesuai dengan penjelasan di atas, maka prosedur penyelesaian kasus PHK akibat pandemi covid-19 penulis gambarkan dalam ragaan bagan sebagai berikut:

<sup>28</sup> Tim Peneliti. (2007). Naskah Akademis: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

<sup>29</sup> Gultom, S. S. (2005). Aspek Hukum Hubungan Industrial. Hecca Publishing



## KESIMPULAN

Dari uraian di atas, dapatlah penulis simpulkan bahwa hubungan industrial merupakan suatu sistem yang terbentuk dari beberapa sub-sistem sebagai pelaku produksi barang dan/atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dasar hubungan industrial di Indonesia, yaitu nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hubungan industrial sering kali terjadi persoalan, diantaranya adalah PHK. Secara sederhana, PHK dapat diartikan sebagai tindakan mengakhiri hubungan kerja berdasarkan alasan-alasan yang telah ditentukan dalam hukum positif. Dalam menyelesaikan perselisihan PHK, UU-PPHI telah menentukan beberapa cara yang dapat ditempuh, yaitu litigasi dan non-litigasi. Penyelesaian kasus PHK secara non litigasi meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sedangkan penyelesaian kasus PHK secara litigasi ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

UU-PPHI menegaskan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan dengan perundingan bipartit. Kalau dengan cara ini tidak tercapai kesepakatan, penyelesaiannya dilakukan dengan cara lain tetapi tetap diutamakan melalui cara musyawarah mufakat (non-litigasi), seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan (litigasi) baru dapat ditempuh jika cara-cara non litigasi tidak menghasilkan kesepakatan. Prosedur demikian juga berlaku untuk kasus PHK akibat pandemi covid-19 sehingga tidak tepat jika penyelesaiannya langsung mengajukan gugatan ke pengadilan. Penulis menyarankan, perlu dilakukan upaya secara terus menerus untuk membangun kesadaran hukum kepada setiap pihak yang berkepentingan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kasus PHK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. *'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1)(<https://doi.org/https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15752>), 173–178.
- Febrian, D. A. (2020). *Asal Mula dan Penyebaran Virus Corona dari Wuhan ke Seluruh dunia*. IDN Times.
- Frivanty, S. , & Ramadhani, D. A. (2020). Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak. *Procededing: Call for Paper National Conference for Law Studis: Pembangunan Hukum Menuju Era Digital Society*.
- Hasibuan, L. (2020). *WHO Sebut Covid Menyebar di Udara, Catat Panduan Barunya*. [https://www.cnbcindonesia.com/te\\_ch/20200712091017-37-171991/who-sebut-covidmenyebar-di-udara-catat-panduanbaruny](https://www.cnbcindonesia.com/te_ch/20200712091017-37-171991/who-sebut-covidmenyebar-di-udara-catat-panduanbaruny).
- Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019a). Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Governace Opinion*, 4(1).
- Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019b). Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). . *Jurnal Governace Opinion*, 4(1).
- Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opionion Edisi 3, 3*.
- Mashari. (2012a). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4*.
- Mashari. (2012b). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4*.
- Soepomo, I. (n.d.). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. 2003.
- Usak. (n.d.). Asas Keseimbangan dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *Era Hukum*, 16(2). 2018.
- Wahyudi, E. (2020). *PHRI: Sektor Pariwisata Rugi Rp 85,7 Triliun Akibat Pandemi*. *Tempo.Co*. <https://bisnis.tempo.co/read/1365055/phri-sektor-pariwisata-rugi-rp857-triliun-akibat-pandemi>.
- Widiastiani, N. S. (2021). Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi* 8(2).