

## **THE RIGHTS OF WORKERS THAT WAS PHONE DUE TO EFFICIENCY DURING THE COVID PANDEMIC AND POST-EMPLOYMENT LAW**

### **HAK PEKERJA YANG DIPHK KARENA EFISIENSI PADA MASA PANDEMI COVID DAN PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Dio Aprilianto\*, Asri Wijayanti\*\***

[Asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id](mailto:Asri.wijayanti@fh.um-surabaya.ac.id)

(Diterima pada:01-06-2021 dan dipublikasikan pada:01-10-2021 )

#### **ABSTRACT**

*During the COVID-19 pandemic there were many workers who had been laid off because the company was doing efficiency strategy. However, the layoff workers did not receive rights in accordance with the provisions of Law 13/2003 and Law 11/2020. The aim of the research is to find out the form of legal protection for workers for layoffs because companies are doing efficiency in the midst of the COVID-19 pandemic after the enactment of Law 11/2020 along with legal remedies if workers' rights are not granted. This research is normative juridical, with a statutory approach. The first research result is a form of legal protection of workers for layoffs by companies due to efficiency reasons during the COVID-19 pandemic. The employer is required to provide severance pay, service pay and compensation money based on the reason why the company suffered losses or to prevent losses. There are criminal sanctions for employers who do not give workers rights in accordance with the provisions above, which can be subject to imprisonment and / or a fine in accordance with the provisions of Article 185 of Law 11/2020. The result of the second research is that if the rights of workers are not granted according to the provisions above, then non-litigation and litigation efforts can be carried out.*

**Keywords:** Corona, Layoffs, Efficiency, Labor Rights

#### **ABSTRAK**

*Pada masa pandemi COVID-19 terdapat banyak pekerja yang di putus hubungan kerjanya karena alasan perusahaan melakukan efisiensi dengan tidak menerima hak sesuai dengan ketentuan UU 13/2003 dan UU 11/2020. Tujuan penelitian untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi perkerja atas PHK karena perusahaan melakukan efisiensi ditengah pandemi COVID-19 pasca berlakunya UU 11/2020 beserta upaya hukum apabila hak pekerja tidak diberikan. Penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian yang pertama adalah bentuk perlindungan hukum pekerja atas PHK oleh perusahaan karena alasan efisiensi ditengah pandemi COVID-19 yaitu pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan alasan perusahaan mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian. Ada sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan diatas yaitu dapat diancam pidana penjara dan/atau denda sesuai ketentuan Pasal 185 UU 11/2020. Hasil penelitian kedua adalah upaya hukum apabila hak pekerja tidak diberikan haknya sesuai ketentuan diatas, maka dapat dilakukan upaya non litigasi dan litigasi.*

**Kata Kunci :** Tanggung jawab negara; Pencemaran kabut asap lintas batas; Kebakaran hutan dan lahan.

\*Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

\*\* Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya

## A. Pendahuluan

Pada masa pandemi COVID-19, terdapat banyak pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan tidak menerima hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>1</sup> Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan ada 29,4 juta pekerja terdampak efek pandemi COVID-19. Angka tersebut termasuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), pengurangan jam kerja, pengurangan upah dan dirumahkan tanpa upah dengan alasan efisiensi.<sup>2</sup>

Indonesia merupakan negara hukum, hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang tercantum dalam pasal 1 ayat 3. Hal ini menjadikan Indonesia harus menegakkan hukum yang sudah ada atau juga dapat dimaknai sebagai pengingat bahwa negara Indonesia secara sungguh-sungguh akan melandaskan seluruh aktivitas kehidupan bangsa dan bernegara pada ketentuan hukum yang ada.<sup>3</sup> Hak pekerja dilindungi oleh konstitusi Indonesia yaitu pada Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang pada intinya mengatur setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan,

perlakuan adil dalam pekerjaan dan layak dalam hubungan kerja serta mendapat perlindungan hukum sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Implementasi ketentuan Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 diatur dalam Pasal 150 – 172 (Bab XII Pemutusan Hubungan Kerja) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokok yang ada.

Khusus pada masa pandemi COVID-19 saat ini yang menyebabkan meningkatnya jumlah korban, adanya kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial dan ekonomi yang luas<sup>5</sup> di Indonesia maka telah diatur peraturan pelaksana, yaitu dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non-alam penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai bencana nasional dan dikeluarkan beberapa peraturan serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja. Salah satunya adalah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID-19.

Ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

<sup>1</sup> Resty Woro Yuniar, "May Day 2020: Buruh yang dipecat saat pandemi virus corona, tidak dapat pesangon, tabungan 'habis sudah'", <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52488832>, (diakses pada 3 Mei 2021, pukul 12.30).

<sup>2</sup> Danang Triatmojo, Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 di-PHK Hingga Dirumahkan, <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>, (diakses pada 12 April 2021, pukul 10.44).

<sup>3</sup> Simamora, J. (2014). "Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 14 No. 3, hal 556.

<sup>4</sup> Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Sjaifurrachman. (2020). "The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations". *International Journal of Management and Economic Invention*. Vol. 6 No. 10, hal. 2197.

<sup>5</sup> Sulistyono, A, P., Samudra, K, P. (2020). "Peran Konstitusi Negara Dalam Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warga Negara Pasca Wabah Virus Covid-19". *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, hal. 98.

Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) selanjutnya disingkat UU 13/2003 untuk saat ini telah dilakukan perubahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245) selanjutnya disingkat UU 11/2020 juga diikuti peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45) selanjutnya disingkat PP 35/2021.

Dari beberapa aturan tersebut ternyata di dalam praktiknya, masih dijumpai adanya pemutusan hubungan kerja <sup>6</sup>sepihak oleh pengusaha tanpa melalui prosedur sesuai aturan dan tanpa mendapatkan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dihubungkan dengan masalah pandemi COVID-19 saat ini maka negara harus dapat menjamin perlindungan hukum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) ditengah pandemi COVID-19 karena efisiensi oleh pengusaha sehingga dari uraian pada latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja yang di PHK karena efisiensi oleh pengusaha ditengah pandemi COVID-19 pasca UU 11/2020?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat haknya setelah dilakukan PHK?

Penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-

undangan. Penelitian hukum yuridis normatif pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam internal hukum positif.<sup>7</sup> Dapat diartikan metode penelitian yuridis normatif sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundangan-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)”.<sup>8</sup>

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang – undangan (*statute approach*). Pendekatan *statute approach* adalah pendekatan yang menitik beratkan pada peraturan perundang – undangan dalam sebuah penulisan. Pada penelitian ini, penerapan pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) tentang PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerja karena alasan efisiensi di masa pandemic Covid-19 ditelaah berdasarkan sinkronisasi vertical dan horizontal atas beberapa aturan hukum.

Secara horizontal kajian phk karena efisiensi, dilakukan berdasarkan kesesuaian antara ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 *jo* Pasal 154 a ayat (1) huruf b UU 11/2020. Secara vertical, kajian phk karena efisiensi, ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 *jo* Pasal 154 a ayat (1) huruf b UU 11/2020 dikaitkan dengan Pasal 27 ayat (2) *jo*. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 *jo*. Pasal 43 PP 35/2021.

Perlindungan hukum<sup>9</sup> memiliki dua unsur, yang pertama adanya jaminan

<sup>6</sup> Isnawati, M. (2017). “Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional”. *Al-Qisth*. Vol. 1 No. 2, hal. 112.

<sup>7</sup> Kornelius Benuef, dkk. (2020). “Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer”. *Jurnal Gema Keadilan*. Vol. 7 No. 1, hal. 23.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana. Hal. 23.

<sup>9</sup> Ariadi Subagyo, B.S., Wijayanti, A. (2020). “Automatic Exchange Information For Customer Of Financial Institutions Protection”. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 4, hal. 1709.

hak asasi manusia dan yang kedua adanya asas negara hukum.<sup>101112</sup> Perlindungan hukum hendaknya diperoleh para pekerja, ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan adanya jaminan dari Pasal 27 ayat (2) *jo.* pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang intinya mengatur tentang setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pekerjaan serta mendapat perlindungan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pada intinya, perlindungan hukum<sup>13</sup> merupakan hak dasar setiap pekerja yang pada prinsipnya melindungi pekerja dari kesewenang – wenangan pengusaha atau pemberi kerja. Kesejahteraan pekerja merupakan fokus utama perundang – undangan dalam menjalankan suatu peraturan. Demi menjaga fungsi hukum yaitu keadilan hukum, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum.<sup>14</sup>

Pada akhir tahun 2019, masyarakat dunia mengalami kasus *pneumonia* misterius, *pneumonia* merupakan peradangan yang disebabkan oleh bakteri, virus dan jamur.<sup>15</sup> Awal penemuan penyakit misterius ini dinamakan *2019 – novel coronavirus* (2019-nCoV), kemudian *World Health Organization* (WHO) sebagai koordinator kesehatan dunia mengumumkan nama baru yaitu

*Coronavirus Disease* (COVID-19) pada Februari 2020 yang disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2).

Cara penularan virus ini dari manusia ke manusia seperti virus lainnya seperti melalui percikan air liur (*droplet*) pengidap saat batuk atau bersin, menyentuh hidung, mulut, atau mata setelah memegang barang yang terkena percikan air liur pengidap virus corona.<sup>16</sup> Penyebaran virus corona terjadi sangat cepat di China, kemudian menyebar ke negara-negara lain di dunia, sehingga *World Health Organization* (WHO) menetapkan COVID-19 sebagai pandemi.<sup>17</sup> Pengertian pandemi adalah wabah yang berjangkit serentak dimanamana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan epidemi yang menyebar secara luas hampir di seluruh negara biasanya mengenai banyak orang.<sup>18</sup>

Pandemi COVID-19, terkonfirmasi masuk di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 hal ini menjadikan kasus COVID-19 pertama yang ada.<sup>19</sup> Seiring berjalannya waktu peningkatan jumlah kasus COVID-19 di Indonesia terus meningkat data per 10 April 2021 yaitu sebanyak 1.562.868 orang dinyatakan positif COVID-19, sembuh 1.409.288 orang dinyatakan

<sup>10</sup> Irawan, A. D., Samudra, K. P., Pratama, A. (2021). “Perlindungan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah pada Masa Pandemi COVID-19”. *Jurnal Citizenship Virtues*. Vol. 1 No. 1, hal. 2.

<sup>11</sup> Suhartono, S., Wijayanti, A. (2017). “Recognition and Protection of Religious Sects in Indonesia”. *Man In India Journal*. Vol. 97 No. 18, hal. 241.

<sup>12</sup> Sugiarti, Y., Wijayanti, A. (2020). “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi COVID-19”, *Justisia Jurnal Hukum*. Vol. 4 No. 2, hal. 253.

<sup>13</sup> Irawan, A. D. “Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011”. *Jurnal Arena Hukum*. Vol. 12 No. 2, hal. 255.

<sup>14</sup> Adham Maulana, Skripsi: “*Hak Pekerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Pailit*” (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020), hal. 10.

<sup>15</sup> Susilo, A., dkk. (2020). “Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019: Review of Current Literatures”. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*. Vol. 7 No. 1, hal. 45.

<sup>16</sup> Sukur, M.H., dkk. (2020). “Penanganan Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Kesehatan”. *Jurnal Inicio Legis*. Vol. 1 No. 1, hal. 2.

<sup>17</sup> Yustitiantingtyas, L., Irawan, A. D. (2020). “The Claim of Human Rights Violations Against China in Covid-19 Case of the Opportunity to Use International Court of Human Rights Mechanisms”. *Proceedings of the 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)*. Vol. 499, hal. 54.

<sup>18</sup> Dr. Novrina, Memahami istilah endemi, epidemi dan pandemi, <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/post/detail/memahami-istilah-endemi-epidemi-dan-pandemi>, (diakses pada 10 April 2021, pukul 13.58).

<sup>19</sup> Kristian Erdianto, Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Pertama di Indonesia, <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all>, (diakses pada 10 April 2021, pukul 19.55).

sembuh dan 42.443 orang meninggal dunia.<sup>20</sup>

Di bidang ekonomi, pandemi COVID-19 telah mengakibatkan penurunan produktivitas dan daya beli masyarakat. Tentunya, hal ini dapat dilihat berdasarkan kajian ekonomi dengan melihat angka Produk Domestik Bruto.

Indonesia mengalami kenaikan Produk Domestik Bruto pada tahun 2016 hingga 2019 tetapi pada tahun 2020, Produk Domestik Bruto mengalami penurunan. Faktor terbesar penurunan ini disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang menyebabkan arus modal yang lemah, berkurangnya pengiriman uang, hilangnya perdagangan juga pariwisata, tekanan pada sistem perawatan kesehatan yang lemah, dan kondisi keuangan yang ketat di tengah meningkatnya hutang<sup>21</sup>. Hal ini dapat dilihat dari Grafik 1 sebagai berikut :

Grafik 1  
Produk Domestik Bruto Indonesia  
2016 - 2020



Sumber : Badan Pusat Statistik

Dari Grafik 1, menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang sangat serius

termasuk pada sektor ketenagakerjaan. Akibat meningkatnya kasus COVID-19 di Indonesia, pemerintah membuat berbagai peraturan perundang-undangan, dengan tujuan menekan laju kasus COVID-19 di Indonesia. Salah satunya, adalah membatasi kegiatan masyarakat yang mengakibatkan berkumpulnya banyak orang (berkerumun) seperti kegiatan bekerja di perusahaan sehingga banyak perusahaan yang menerapkan bekerja dari rumah atau dikenal dengan istilah WFH (*work from home*), padahal tidak semua pekerjaan dapat dilakukan di rumah.

Hal tersebut secara langsung mempengaruhi keuangan, kinerja dan produktivitas perusahaan, sehingga pengusaha kesulitan untuk memenuhi hak-hak normatif, seperti upah pekerja.<sup>22</sup> Upah<sup>23</sup> pekerja merupakan salah satu unsur dari perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang tercantum dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memiliki unsur adanya suatu pekerjaan, perintah dan upah.<sup>24</sup>

Pengusaha pada masa pandemi COVID-19, banyak yang mengalami kelesuan usaha, penjualan menurun menuju angka nol, mengakibatkan produksi tidak dapat dilanjutkan. Keadaan tersebut, mengakibatkan banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja.<sup>25</sup>

<sup>20</sup> Data sebaran COVID-19 di Indonesia, <https://covid19.go.id/>, (diakses pada 10 April, pukul 20.10).

<sup>21</sup> World Bank, The Global Economic Outlook During the COVID-19 Pandemic: A Changed World, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/06/08/the-global-economic-outlook-during-the-covid-19-pandemic-a-changed-world>, (diakses pada 27 April 2021, pukul 10.59).

<sup>22</sup> Randi, Y. (2020). "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Yurispruden*. Vol. 3 No. 2, hal 121.

<sup>23</sup> Wijayanti, A., Nafiah, A. (2019). "Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Humanities and Social Sciences Reviews*. Vol. 7 No. 3, hal. 53.

<sup>24</sup> Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

<sup>25</sup> Supriyono., Irawan, A.D. "Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid-19 Dalam Konteks Pancasila dan Konstitusi". *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, hal. 143.

## B. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Yang di PHK Karena Efisiensi Oleh Pengusaha di Tengah Pandemi COVID-19 Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Pasal 1 angka 25 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

PHK harus dihindari oleh semua pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 UU 13/2003 *jo* UU 11/2020, menjelaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Hal itu juga ditegaskan kembali oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Ida Fauziah bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) hendaknya menjadi pilihan atau langkah terakhir dimana sebelum terjadi PHK harus diambil langkah alternatif lain seperti mengurangi jam kerja, mengurangi lembur hingga merumahkan buruh secara bergilir.<sup>26</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu cara bagi pengusaha apabila pengusaha tidak lagi mampu memenuhi hak pekerja ataupun terjadi *overload* pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan sesuai dengan mematuhi pada prosedur yang ada dalam perundangan-undangan dalam hal ini Undang-Undang pokok

ketenagakerjaan yaitu UU 13/2003 yaitu harus dengan kesepakatan pengusaha dan pekerja.<sup>27</sup>

Banyak alasan untuk dapat terjadinya PHK, salah satunya adalah PHK karena efisiensi. Berdasarkan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003 dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup akibat melakukan efisiensi, dengan ketentuan hak yang diterima pekerja atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dari ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU 13/2003, dapat diketahui adanya syarat yang harus yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila akan melakukan PHK karena efisiensi, yaitu syarat mutlak perusahaan harus tutup bukan karena mengalami kerugian ataupun adanya keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Akibat pandemi COVID-19 ini, pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi tidak dapat disalahkan karena berdasar dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 yang bunyinya: “Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.”

Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 36 huruf b PP 35/2021 sebagai peraturan turunan, yang bunyinya: “Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.”

<sup>26</sup> CNBC Indonesia TV, “Menaker: PHK Jadi Langkah Terakhir Pengusaha di Masa Corona”, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200411212441-8-151260/menaker-phk-jadi-langkah-terakhir-pengusaha-di-masa-corona>, (diakses pada 19 Januari 2020, pukul 20.00”.

<sup>27</sup> Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Berdasarkan kandungan isi Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 *jo.* Pasal 36 huruf b PP 35/2021 maka alasan perusahaan atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja akibat perusahaan melakukan efisiensi tidak dilarang dan sah menurut peraturan.

Didalam UU 13/2003 maupun UU 11/2020 tidak dijelaskan mengenai pengertian efisiensi, secara garis besar efisiensi adalah hal mengenai perusahaan untuk mengurangi pemborosan tenaga pekerja, biaya dan waktu dalam menjalankan usaha agar kelangsungan usahanya terjaga akibat adanya persaingan bisnis yang semakin ketat ditambah situasi pandemi COVID-19 yang tidak menentu.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa efisiensi menjadi cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan menurun. kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja.<sup>28</sup> Oleh karena itu, pada masa pandemi COVID-19 ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi karena alasan ekonomi.

Hak pekerja yang di PHK oleh pengusaha dengan alasan efisiensi akan mendapat hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU 13/2003 *jo.* Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 *jo.* Pasal 40 PP 35/2021.

Dalam peraturan yang baru UU 11/2020 *jo.* PP 35/2021 besaran hak karena efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan efisiensi karena perusahaan mencegah kerugian. Sehingga besaran hak yang diterima oleh pekerja akibat perusahaan melakukan PHK

karena efisiensi berbeda tergantung pada kondisi perusahaan tersebut.

Syarat perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian maka harus dibuktikan berdasarkan audit internal atau audit eksternal. Untuk PHK karena perusahaan melakukan efisiensi mencegah terjadinya kerugian maka dapat dibuktikan dengan adanya potensi penurunan produktivitas perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional perusahaan.

Besaran hak yang diterima oleh pekerja setelah adanya pemutusan hubungan kerja karena efisiensi apabila dibandingkan UU 13/2003 dengan UU 11/2020 berikut peraturan turunannya yaitu PP 35/2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Hak pekerja karena efisiensi berdasar UU 13/2003 Pasal 164 ayat (3).

Macam PHK	Uang pesangon	Uang penghargaan masa kerja	Uang penggantian hak
efisien	2x (Pasal 156 ayat 2)	1x (Pasal 156 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 156 ayat 4)

Hak pekerja karena efisiensi berdasarkan UU 11/2020 belum diatur. Pengaturan lebih lanjut terkait hak pekerja karena efisiensi diatur dalam Pasal 43 PP 35/2021, yaitu sebagai berikut:

<sup>28</sup> Santoso, B. (2013). "Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Mimbar Hukum*. Vol. 25 No. 3, hal. 412.

Tabel 2

Hak pekerja karena efisiensi berdasarkan PP 34/2021

PHK Efisiensi	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak
<b>Mengalami Kerugian</b>	0,5x (Pasal 40 ayat 2)	1x (Pasal 40 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)
<b>Mencegah Kerugian</b>	1x (Pasal 40 ayat 2)	1x (Pasal 40 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)

Dari dua ketentuan di atas, terdapat perbedaan hak pekerja atas terjadinya PHK karena efisiensi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3

Hak pekerja karena efisiensi berdasarkan UU 13/2003 *jo.* UU 11/2020 *jo.* PP 34/2021

Undang-Undang	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang Penggantian Hak	
<b>UU 13/2003</b>	2x (Pasal 156 ayat 2)	1x (Pasal 156 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 156 ayat 4)	
<b>UU 11/2020</b>	<b>Perusahaan mengalami kerugian</b>	0,5x (Pasal 40 ayat 2)	1x (Pasal 40 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)
	<b>Perusahaan mencegah kerugian</b>	1x (Pasal 40 ayat 2)	1x (Pasal 40 ayat 3)	Menyesuaikan (Pasal 40 ayat 4)

Ada perbedaan isi pada Pasal 156 UU 13/2003 dengan Pasal 156 UU 11/2020, yaitu pengurangan hak atas perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dan penggantian perumahan serta pengobatan. Kemudian besaran hak yang diterima pekerja atas PHK karena alasan perusahaan melakukan efisiensi juga berbeda antara UU 13/2003 dengan UU 11/2020 *jo.* PP 35/2021 yaitu jumlah yang diterima lebih besar pada UU 13/2003.

### Contoh kasus:

Budi bekerja selama 15 Tahun di perusahaan PT. Cepat Aman yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang bagian Staff. Suatu ketika pada 5 April 2021 perusahaan melakukan PHK untuk efisiensi karena perusahaan mencegah kerugian akibat pandemi COVID-19 ini. Gaji pokok terakhir yang diterima Budi sebesar 5 juta. Berapa besaran hak yang diterima atas PHK tersebut?

Dari kasus diatas maka Budi diPHK karena perusahaan melakukan efisiensi akibat mencegah kerugian saat pandemi COVID-19. Alasan PHK karena efisiensi akibat mencegah kerugian ada dalam Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021. Besaran hak yang diterima diatur dalam Pasal 43 ayat (2) yaitu uang pesangon 1x (satu kali) ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1x (satu kali) ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Maka perhitungannya sebagai berikut:

- Uang pesangon untuk 15 tahun adalah 9 bulan upah. Dikali 1 = 9 bulan upah. Gaji 5 juta dikali 9 bulan upah = 45 juta
- Uang penghargaan masa kerja untuk 15 tahun adalah 6 bulan upah. Dikali 1 = 6 bulan upah. Gaji 5 juta dikali 6 bulan upah = 30 juta
- Uang penggantian hak menyesuaikan

Jadi total besaran hak yang diterima Budi adalah 75 juta.

Sebagai perbandingan besaran hak yang diterima Budi jika menurut peraturan sebelumnya yaitu Undang-Undang No.13/2003 sebagai berikut:

- Uang pesangon untuk 15 tahun adalah 9 bulan upah. Dikali 2 = 18 bulan upah. Gaji 5 juta dikali 18 bulan upah = 90 juta
- Uang penghargaan masa kerja untuk 15 tahun adalah 6 bulan upah. Dikali 1 = 6 bulan upah. Gaji 5 juta dikali 6 bulan upah = 30 juta
- Uang pengganti hak menyesuaikan

Jadi total besaran hak yang diterima budi adalah 120 juta.

Dari contoh kasus di atas, besaran hak yang diterima pekerja setelah adanya pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi adalah lebih besar paraturan sebelumnya yaitu UU 13/2003 daripada UU 11/2020 jo. PP 35/2021 yang berlaku saat ini.

Jadi bentuk perlindungan hukum<sup>29</sup> pekerja atas PHK karena efisiensi oleh pengusaha ditengah pandemi COVID-19 pasca UU 11/2020 adalah pekerja mendapatkan hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan alasan yang diberikan pengusaha atas terjadinya PHK, yaitu mengalami kerugian atau mencegah kerugian.

Untuk PHK karena efisiensi yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian sesuai dalam Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021 maka pekerja berhak menerima uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu (1) kali ketentuan Pasal

40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Apabila PHK karena efisiensi yang disebabkan karena perusahaan mencegah kerugian sesuai dalam Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021 maka pekerja berhak menerima uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Di sisi lain UU 11/2020 memberikan ancaman pidana untuk pengusaha yang tidak memberikan hak atas PHK karena efisiensi dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Berdasarkan ketentuan Pasal 185 UU 11/2020 yaitu yang melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan juga sanksi denda paling sedikit seratus juta rupiah dan paling banyak empat ratus juta rupiah. Artinya apabila pengusaha tidak memberikan hak kepada pekerja yang terkena PHK maka dapat dikategorikan telah melakukan tindak pidana

### C. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Yang Tidak Mendapat Haknya Setelah Dilakukan PHK

Pekerja dapat melakukan upaya hukum apabila tidak mendapat haknya<sup>30</sup> setelah di PHK karena alasan efisiensi dimana pengusaha mengalami kerugian atau mencegah kerugian sesuai table 3 di atas, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum sesuai ketentuan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6) selanjutnya disingkat dengan UU 2/2004.

<sup>29</sup> Wijayanti, A. (2017). "Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation". *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Vol. 15 No. 7, hal. 107.

<sup>30</sup> Wicaksana Prakasa, S, U. (2018). "Perdagangan Internasional Dan Ham: Relasinya Dengan Sustainable Development". *Jurnal Hukum Novelty*. Vol. 9 No. 1, hal. 38.

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 UU 2/2004 adalah perbedaan pendapat karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila hak pekerja atas PHK karena alasan perusahaan melakukan efisiensi tidak diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (2) UU 13/2003 *jo.* Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 *jo.* Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2) maka dapat ditempuh upaya hukum.

Upaya hukum dapat dilakukan apabila pekerja tidak menerima haknya setelah adanya PHK. Prosedur dan tata cara merujuk pada UU 2/2004 yang merupakan hukum formil dari hukum ketenagakerjaan. Dalam UU 2/2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dibagi menjadi dua yaitu dengan cara non litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (pengadilan).<sup>31</sup>

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial prinsip yang wajib dipegang para pihak adalah melaksanakan musyawarah mufakat terlebih dahulu,<sup>32</sup> sesuai dalam Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003. Apabila penyelesaian secara musyawarah mufakat tidak tercapai maka para pihak dapat menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selanjutnya diatur dalam undang-undang, sesuai dalam pasal 136 ayat (2) UU 13/2003 dalam hal ini undang-undang yang dimaksud merujuk pada UU 2/2004 tentang penyelesaian perselisihan

hubungan industrial. singkatnya mengupayakan penyelesaian non litigasi terlebih dulu apabila tidak tercapai sepakat maka diteruskan melalui upaya litigasi.

Non litigasi yaitu menyelesaikan perkara diluar pengadilan dalam hal ini sesuai Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003 *jo.* Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan perundingan bipartit terlebih dahulu. Penyelesaian dengan cara ini wajib dilakukan terlebih dahulu apabila ada perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja dengan cara perundingan bipartit yaitu melakukan musyawarah untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja<sup>33</sup>. Pengertian perundingan bipartit menurut Pasal 1 angka 10 UU 2/2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak pertama tanggal perundingan dimulai, apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan saat berunding, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 UU 2/2004).

Apabila perundingan bipartit mencapai kata sepakat, maka para pihak harus membuat dan menandatangani perjanjian bersama kemudian didaftarkan oleh para pihak pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri sesuai domisili diadakan perjanjian tersebut yang nantinya diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Jika isi perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada pengadilan hubungan industrial

<sup>31</sup> Wijayanti, A., Winarsi, S. (2020). "Critical Analysis on Legal Aid Regulation for Marginal Community Based on Legal Language". *Test Engineering & Management*. Vol. 82, hal. 2810.

<sup>32</sup> Rahayu, L, P., Wijayanti, A. (2020). "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso". *Justitia Jurnal Hukum*. Vol. 4 No. 2, hal. 236.

<sup>33</sup> Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

dimana perjanjian bersama didaftarkan (Pasal 7 UU 2/2004).

Jika perundingan bipartit tidak menemukan kata sepakat, salah satu pihak dapat melaporkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) huruf c angka (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Setelah dicatatkan di Disnaker setempat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja apabila para pihak tidak menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka Disnaker setempat menunjuk mediator untuk penyelesaian perselisihan tersebut (Pasal 4 UU 2/2004).

Pada tahap mediasi melibatkan mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dengan kata lain melibatkan pihak ketiga sebagai penengah untuk mencapai kata sepakat antar para pihak, dengan tenggang waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja, mediator harus mengadakan sidang mediasi. Hasil mediasi adalah anjuran mediator Disnaker setempat, apabila anjuran tersebut disetujui para pihak maka harus membuat perjanjian bersama yang nanti didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak untuk memperoleh akta bukti pendaftaran. Jika hasil anjuran tertulis dari Disnaker setempat tidak diterima salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan upaya hukum yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 8 – Pasal 16 UU 2/2004).

Litigasi merupakan cara menyelesaikan perkara kepada pengadilan yang berwenang. Dalam hal

ini setelah upaya non litigasi sudah ditempuh dan tidak menemukan kata sepakat maka dapat diajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga yang berwenang untuk memutus perkara terhadap perselisihan hubungan industrial (Pasal 81 UU 2/2004).

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak diterima oleh satu pihak atau kedua belah pihak maka dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu minimal 14 (empat belas) hari kerja setelah adanya kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama (Pasal 110 UU 2/2004).

Secara umum, putusan kasasi masih dapat dilakukan upaya hukum peninjauan kembali pada Mahkamah Agung apabila memenuhi syarat Pasal 67 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung. Sedangkan terhadap kasus ketenagakerjaan putusan yang memperoleh kekuatan hukum tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diajukan upaya peninjauan kembali, hal tersebut merujuk pada SEMA Nomor 3 Tahun 2018 bahwa putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan kasasi sebagai upaya hukum terakhir, sehingga tidak ada upaya hukum peninjauan kembali.

Jadi upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat haknya setelah dilakukan PHK karena perusahaan melakukan efisiensi adalah menempuh upaya non litigasi terlebih dahulu dalam bentuk melakukan perundingan bipartit dengan pengusaha (Pasal 3 UU 2/2004) apabila belum berhasil maka dilanjutkan dengan upaya non litigasi dengan bentuk mediasi melibatkan Disnaker setempat sebagai mediator (Pasal 8 UU 2/2004).

Jika upaya non litigasi belum berhasil maka dilakukan upaya hukum dalam bentuk litigasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak diterima satu pihak atau para pihak dan belum *inkracht van*

*gewisjde*, maka dapat dilakukan upaya kasasi (Pasal 108 UU 2/2004). Terhadap kasus ketenagakerjaan, tidak ada upaya peninjauan kembali (SEMA Nomor 3 Tahun 2018).

Selain itu, pekerja dapat melaporkan pengusaha yang tidak memberikan haknya ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan setempat sebagai tindak pidana<sup>34</sup> sebagaimana diancam dalam Pasal 185 UU 11/2020. Dengan prosedur melaporkan dugaan tindak pidana ketenagakerjaan ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, setelah menerima laporan Pegawai Pengawas akan melakukan pemeriksaan, apabila ditemukan tindak pidana,<sup>35</sup> maka pengusaha akan diberikan nota pembinaan, apabila nota pembinaan tersebut tidak diterapkan, Pegawai Pengawas akan menyerahkan perkara kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukan penyidikan, kemudian Penyidik Pegawai Negeri Sipil mengirim surat pemberitahuan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Polri. Setelah selesai penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil membuat berkas perkara dan diserahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui Penyidik Polri. Jika berkas perkara sudah dinyatakan P-21 (lengkap) untuk selanjutnya dapat disidangkan di Pengadilan Negeri.<sup>36</sup> Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Penyidik (PPK) dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam UU Ketenagakerjaan adalah yang berwenang dalam melakukan penegakan tindak pidana pada bidang ketenagakerjaan, hal tersebut sesuai Pasal 176 UU 13/2003 *jo.*

Pasal 47 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

#### D. Kesimpulan

Jadi bentuk perlindungan hukum pekerja yang di PHK oleh perusahaan karena efisiensi ditengah pandemi COVID-19 pasca berlakunya UU 11/2020 adalah pekerja mendapatkan hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai masa kerja berdasarkan alasan yang diberikan pengusaha atas terjadinya PHK, yaitu perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian atau untuk mencegah kerugian.

Apabila pengusaha melakukan PHK karena alasan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak menerima 0,5 (nol koma lima) kali hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja sebesar satu (1) kali ketentuan dan uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 156 UU 13/2003 *jo.* Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 *jo.* Pasal 43 ayat (1) PP 35/2021).

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian maka pekerja mendapatkan 1 (satu) kali hak atas uang pesangon, 1 (satu) kali hak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak menyesuaikan (Pasal 156 UU 13/2003 *jo.* Pasal 154A ayat (1) huruf b UU 11/2020 *jo.* Pasal 43 ayat (2) PP 35/2021).

Pasca berlakunya UU 11/2020, jika hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja maka pengusaha mendapat ancaman sanksi pidana yaitu pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00

<sup>34</sup> Isnawati, M. (2018). "Tinjauan Tentang Hukum Pidana Pemilu dan Formulasi Pertanggungjawaban Dalam Tindak Pidana". *Perspektif Hukum*. Vol. 18 No. 2, hal. 297.

<sup>35</sup> Sugiarti, Y., Wijayanti, A., dkk. "Legal Protection for Freelance Daily Employee in Salt Pond Madura". *Advances in Social Science Educational and Humanities Research*. Vol. 499, hal. 116.

<sup>36</sup> Silvia Agustin Suyandi, Skripsi: "Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan" (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020), hal. 13.

(empat ratus juta rupiah) yang diterangkan dalam Pasal 185 UU 11/2020.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak mendapat haknya atas PHK karena perusahaan melakukan efisiensi adalah menempuh upaya non litigasi terlebih dahulu dalam bentuk perundingan bipartit dengan pengusaha (Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003 *jo.* Pasal 3 UU 2/2004). Apabila tidak berhasil maka dapat dilakukan upaya non litigasi dalam bentuk mediasi yang melibatkan mediator Disnaker setempat (Pasal 8 UU 2/2004).

Jika upaya hukum non litigasi belum berhasil karena anjuran tertulis ditolak

oleh salah satu pihak atau para pihak, maka dilakukan upaya hukum dalam bentuk litigasi mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 14 UU 2/2004). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak diterima oleh satu pihak dan belum *inkracht van gewisjde* maka dapat dilakukan upaya kasasi (Pasal 110 UU 2/2004). Terhadap kasus ketenagakerjaan upaya hukum hanya sampai tingkat kasasi, tidak ada upaya Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung (SEMA Nomor 3 Tahun 2018).

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.  
Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.  
Wijayanti, A. (2012). *Pengantar Ilmu Hukum*. Surabaya: Revka Petra Media.

### Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 4356).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45).
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana nonalam penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai bencana nasional.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksana Tugas Bagi Pengadilan.

### Artikel Ilmiah:

- Adham Maulana, Skripsi: "*Hak Pekerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Pailit*" (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020).
- Silvia Agustin Suyandi, Skripsi: "*Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*" (Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2020).

- Ariadi Subagyono, B.S., Wijayanti, A. (2020). "Automatic Exchange Information For Customer Of Financial Institutions Protection". *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 4, hal. 1709.
- Benuf, K., dkk. (2020). "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer". *Jurnal Gema Keadilan*. Vol. 7 No. 1, hal. 23. Doi: <https://doi.org/10.14710/gk.7.1.20-33>.
- Fitria, A. (2020). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan". *Lex Jurnalica*. Vol. 15 No. 3, hal. 325.
- Irawan, A, D. "Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011". *Jurnal Arena Hukum*. Vol. 12 No. 2, hal. 255. Doi: <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2019.01202.3>.
- Irawan, A, D., Samudra, K, P., Pratama, A. (2021). "Perlindungan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah pada Masa Pandemi COVID-19". *Jurnal Citizenship Virtues*. Vol. 1 No. 1, hal. 2. Doi: <https://doi.org/10.37640/jcv.v1i1.902>.
- Isnawati, M. (2017). "Arah Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi Oleh Korporasi Dalam Sistem Hukum Pidana Nasional". *Al-Qisth*. Vol. 1 No. 2, hal. 112.
- Isnawati, M. (2018). "Tinjauan Tentang Hukum Pidana Pemilu dan Formulasi Pertanggungjawaban Dalam Tindak Pidana". *Perspektif Hukum*. Vol. 18 No. 2, hal. 297. Doi: <http://dx.doi.org/10.30649/phj.v18i2.163>.
- Rahayu, L, P., Wijayanti, A. (2020). "Perlindungan Hukum Pekerja Lepas di Kabupaten Bondowoso". *Justitia Jurnal Hukum*. Vol. 4 No. 2, hal. 236. Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6188>.
- Randi, Y. (2020). "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Yurispruden*. Vol. 3 No. 2, hal 121. Doi: <http://dx.doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>
- Simamora, J. (2014). "Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 14 No. 3, hal 556. Doi: <http://dx.doi.org/10.20884/1.jdh.2014.14.3.318>.
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19". *Justitia Jurnal Hukum*. Vol. 4 No. 2, hal. 256. Doi: <http://dx.doi.org/10.30651/justitia.v4i2.6187>.
- Sugiarti, Y., Wijayanti, A., dkk. "Legal Protection for Freelance Daily Employee in Salt Pond Madura". *Advances in Social Sciense Educational and Humanities Research*. Vol. 499, hal. 116. Doi: <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201209.274>.
- Sugiarti, Y., Wijayanti, A., Sjaifurrachman. (2020). "The Role of the Government of Outsourcing Power in Achieving Justice in Industrial Relations". *International Journal of Management and Economic Invention*. Vol. 6 No. 10, hal. 2197. Doi: <https://doi.org/10.47191/ijmei/v6i10.01>.
- Suhartono, S., Wijayanti, A. (2017). "Recognition and Protection of Religious Sects in Idonesia". *Man In India Journal*. Vol. 97 No. 18, hal. 241.
- Suhartoyo. (2019). "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Ketenagakerjaan Nasional". *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 4 No. 2, hal 329.
- Sukur, M.H., dkk. (2020). "Penanganan Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Kesehatan". *Jurnal Inicio Legis*. Vol. 1 No. 1, hal. 2.
- Sulistyo, Al Qodar, P., Samudra, K, P. (2020). "Peran Konstitusi Negara Dalam Mengawal Bangkitnya Kehidupan Warga Negara Pasca Wabah Virus Covid-19". *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, hal. 98. Doi: <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.130>.
- Supriyono., Irawan, A, D. "Semangat Kebangkitan Nasional Untuk Menghadapi Covid-19 Dalam Konteks Pancasila dan Konstitusi". *Jurnal Pendidikan Sosial dan Keberagaman*. Vol. 7 No. 2, hal. 143. Doi: <https://doi.org/10.29303/juridiksiam.v7i2.137>.

- Susilo, A., dkk. (2019). "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019: Review of Current Literatures", *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*. Vol. 7 No. 1, hal. 45. Doi: <http://dx.doi.org/10.7454/jpdi.v7i1.415>.
- Wicaksana Prakasa, S, U. (2018). "Perdagangan Internasioanal Dan Ham: Relasinya Dengan Sustainable Development". *Jurnal Hukum Novelty*. Vol. 9 No. 1, hal. 38. Doi: <http://dx.doi.org/10.26555/novelty.v9i1.a9224>.
- Wijayanti, A. (2014). "Kedudukan Hukum Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 Sebagai Dasar Pemberian Hak Pensiun Bagi Pekerja PT BRI Persero Tbk". *Jurnal Perspektif*. Vol. 29 No. 2, hal.119. Doi: <http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v19i2>.
- Wijayanti, A. (2017). "Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its Implementation". *International Journal of Applied Business and Economic Research*. Vol. 15 No. 7, hal. 107.
- Wijayanti, A., Nafiah, A. (2019). "Payment of Wage Under Minimum Wage For Abdi Dalem Sultan Palace (Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Humanities and Social Sciences Reviews*. Vol. 7 No. 3, hal. 53. Doi: <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.738>.
- Wijayanti, A., Winarsi, S. (2020). "Critical Analysis on Legal Aid Regulation for Marginal Community Based on Legal Language". *Test Engineering & Management*. Vol. 82, hal. 2810.
- Yustitiantingtyas, L., Irawan, A, D. (2020). "The Claim of Human Rights Violations Against China in Covid-19 Case of the Oppurtunity to Use International Court of Human Rights Mechanisms". *Proceedings of the 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)*. Vol. 499, hal. 54. Doi: <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.201209.267>.

#### **Sumber Lainnya :**

- CNBC Indonesia TV, "Menaker: PHK Jadi Langkah Terakhir Pengusaha di Masa Corona", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200411212441-8-151260/menaker-phk-jadi-langkah-terakhir-pengusaha-di-masa-corona>, (diakses pada 19 Januari 2020, pukul 20.00).
- Danang Triatmojo, Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 di-PHK Hingga Dirumahkan, <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>, (diakses pada 12 April 2021, pukul 10.44).
- Data sebaran COVID-19 di Indonesia, <https://covid19.go.id/>, (diakses pada 10 April, pukul 20.10).
- Kristian Erdianto, Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Pertama di Indonesia, <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia?page=all>, (diakses pada 10 April 2021, pukul 19.55).
- World Bank, The Global Economic Outlook During the COVID-19 Pandemic: A Changed World, <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/06/08/the-global-economic-outlook-during-the-covid-19-pandemic-a-changed-world>, (diakses pada 27 April 2021, pukul 10.59).