

Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebelum Jangka Waktu Berakhir Dengan Alasan Pandemi

Rafinsyah Adhimulya Himawan

rafinsyah99@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Rafinsyah Adhimulya Himawan, 'Pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebelum Jangka Waktu Berakhir Dengan Alasan Pandemi' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32991

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

This research examines legal measures that are affected by layoffs during the pandemic in settling industrial relations disputes. The results obtained in this study are that in the event of a termination of employment, there is a legal process that must be taken based on Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution. Because in reality there are still frequent termination of employment by companies unilaterally, in the sense of immediately terminating the work contract and without any negotiations being held. Moreover, during this pandemic, many companies suffered losses and the companies could not run optimally. The results of this study are in terms of the legal remedy mechanism that can be taken by workers, namely through voluntary and compulsory settlement of industrial relations.

Keywords: Legal Remedies; Workers; Layoffs; Pandemics.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mengenai upaya hukum yang terdampak pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah bahwa apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka terdapat proses hukum yang harus ditempuh berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena pada kenyataannya masih sering terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak, dalam arti langsung mengakhiri kontrak kerja dan tanpa adanya perundingan yang dilakukan. Terlebih pada masa pandemi ini mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian serta perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Hasil dari penelitian ini adalah dalam hal mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yaitu melalui penyelesaian hubungan industrial secara sukarela (voluntary) maupun secara wajib.

Kata Kunci: Upaya Hukum; Pekerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Pandemi.

Copyright © 2022 Rafinsyah Adhimulya Himawan

Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang terdampak virus corona. Hingga saat ini kasus virus corona di Indonesia semakin bertambah dan tidak bisa diprediksi kapan akan berakhir. Juru Bicara Pemerintah untuk Penanganan Virus

Corona Achmad Yuriyanto dalam konferensi pers pada hari kamis tanggal 11 Juni 2020 mengatakan bahwa terdapat 979 kasus baru covid-19 yang mana hal ini menyebabkan secara akumulatif ada 35.295 kasus covid-19 di Indonesia.¹

Tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini menyebabkan banyak perusahaan di Indonesia mengalami kerugian karena perusahaan tidak dapat berjalan dan membuat roda perekonomian berhenti. Dampak yang sangat besar tersebut kemudian membuat perusahaan-perusahaan harus mengambil sejumlah langkah, diantaranya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan dilakukannya PHK tentu menambah jumlah angka pengangguran di Indonesia, padahal tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja/buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja/buruh menuntut kesejahteraan mereka. Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan.² Pada akhirnya banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi. Pemutusan Hubungan Kerja pada pasal 1 angka 25 UU 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³ Ditambah dengan adanya Peraturan Menteri Kesehatan nomor 9 tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan

¹ “update kini ada 3529 kasus covid-19 di Indonesia bertambah 979” <https://nasional.kompas.com/read/2020/06/11/15464781/update-kini-ada-35295-kasus-covid-19-di-indonesia-bertambah-979?page=all> diakses pada 11 Juni 2020.

² Wildan, Muhammad, ‘Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’ (2017) Vol.12 No. 4 Jurnal Hukum Khaira Ummah.[834].

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39), Ps. 1 angka 25.

Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid 19), pada pasal 13 disebutkan bahwa pembatasan sosial berskala besar meliputi salah satunya adalah pembatasan moda transportasi.

PHK merupakan alternatif terakhir yang dilakukan oleh pengusaha dalam mengatasi permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melakukan beberapa upaya pencegahan pemutusan kerja. Pengusaha dapat melakukan upaya pencegahan PHK yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja, yaitu dengan cara terlebih dahulu memberi peringatan baik tertulis atau lisan yang diberikan kepada pekerja melalui tiga tahap yaitu peringatan pertama, kedua dan ketiga.⁴

Prinsip hukum mempunyai arti penting dalam memecahkan permasalahan hukum dan sebagai bahan pembentukan aturan hukum baru. Kaitannya dengan pemberian perlindungan hukum yang seimbang antara buruh dan pengusaha, maka perlu pemikiran hukum di dalam hak berserikat buruh.⁵

Dengan adanya PHK yang dilakukan perusahaan sebelum jangka waktu berakhir, maka terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan. Menurut pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK kepada pekerja kontrak sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Suatu kontrak kerja adalah juga berlaku sebagaimana perjanjian biasa. Ia menimbulkan prestasi (kewajiban) yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini, kewajiban pembayaran ganti rugi sebagaimana dimaksud diatas menjadi kewajiban yang harus dipenuhi.⁶ Dari uraian tersebut diatas maka yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap pengakhiran perjanjian kerja

⁴ Li Terok, 'Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak' (2015) 3 *Lex et Societatis*. [95].

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan* (Setara Press 2018). [8].

⁶ Sri Zuhartati, 'Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan' (2010) 1 *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*. [10].

waktu tertentu sebelum jangka waktu berakhir dengan alasan pandemi yang tidak dibayar ganti ruginya oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan tipe penelitian yang bersifat Yuridis Normatif, yaitu objek penelitian dalam penulisan ini adalah peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan materi pembahasan dalam penulisan ini. Dengan pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari doktrin-doktrin dan pandangan-pandangan para sarjana hukum yang berkembang pada ilmu hukum.⁷ Dalam studi kasus hukum peneliti penulis akan menelaah dengan mengkaji kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas.⁸

Upaya hukum pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja di masa pandemi

Banyaknya permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang tak kunjung teratasi hingga sekarang yaitu terkait tingginya pertumbuhan penduduk yang kian melonjak namun tidak tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai dan juga sumber daya manusia yang kurang memenuhi kriteria pekerja yang diinginkan oleh perusahaan. Hal itu mengakibatkan banyaknya pengangguran dan penyakit sosial yang pada akhirnya menjadi suatu hal yang umum terjadi di masyarakat karena masih banyaknya masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak memiliki kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk akhirnya mencoba bekerja dalam sistem

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* Edisi Revisi (Prenada Media Group 2017).[133].

⁸ *ibid.*[134].

perjanjian kerja waktu tertentu bahkan mencari kerja diluar negeri dengan tujuan mendapat pekerjaan serta upah yang lebih tinggi.⁹

Setiap calon pekerja yang akan mendapat suatu pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan kontrak kerja. Perjanjian kerja diberikan seluruhnya untuk pekerja dan pemberi kerja dengan beberapa syarat dan ketentuan isi didalam perjanjian kerja yaitu wajib memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah disebutkan dan dijelaskan dalam ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang sudah dibahas diatas bahwa perjanjian kerja kerja dibedakan atas dua jenis yaitu terdapat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang disebut PKWT, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut (PKWTT). Para pekerja dengan jenis perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak lepas dari permasalahan pekerjaan dengan sistem kontrak pada umumnya. Permasalahan ini dapat ditimbulkan karena hubungan kerja yang sifatnya tidak tetap yang biasanya dibatasi oleh perusahaan. Seperti upah yang diterima para pekerja kontrak tidaklah tinggi, jaminan sosial pun didapat dan hanya sebatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), tidak adanya perlindungan kerja serta jenjang karir, hingga permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak menjadi salah satu ketakutan bagi setiap diri para pekerja kontrak. Mereka para pekerja kontrak merasa khawatir apabila masa kontraknya sudah berakhir dan tidak mendapat perpanjangan waktu, terlebih mendapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Bahkan lebih buruknya banyak pekerja yang di PHK tanpa mendapat pesangon dan gaji yang dibayarkan.

Hal yang memprihatinkan terjadi pada tahun ini, dimana adanya musibah pandemi covid-19 benar-benar merusak perekonomian di Indonesia dengan adanya penurunan nilai rupiah hingga terhambatnya kegiatan produksi pada banyak perusahaan. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan dirumahkan akibat pandemi covid-19 ini mencapai

⁹ Kertonegoro Sentanoe, *Migrasi Tenaga Kerja* (Pustaka Agung 1994).[28].

3,06 juta orang per 27 Mei 2020.¹⁰ Melihat hal tersebut mengakibatkan naiknya angka PHK di Indonesia pada saat kondisi pandemi seperti ini.

Di Indonesia pekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu cenderung masih banyak yang hak-hak normatifnya tidak terpenuhi, seperti contoh perlindungan hukum, perlindungan kerja, jaminan kesehatan, jaminan sosial, upah dibawah ketentuan, dan bahkan tidak mendapat tunjangan sebagaimana yang seharusnya diberikan. Permasalahan ini yang kemudian menjadi hal rumit terhadap para pekerja, sehingga hal tersebut harus diubah dan diperbaharui, bahkan harus ditolak. Adapun lima perlindungan kerja bagi para pekerja yang telah diundangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu:

1. Penempatan Tenaga Kerja;
2. Hubungan Kerja;
3. Kesehatan Kerja;
4. Keamanan Kerja;
5. Jaminan Sosial.¹¹

Adapun hak-hak pekerja yang harus diperoleh pada pekerja sistem perjanjian kerja waktu tertentu yaitu beberapa diantaranya adalah terkait upah. Pengupahan sendiri diatur dalam pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun definisi mengenai upah diatur dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Penetapan upah menggunakan UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMP (Upah Minimum Provinsi) yang mana

¹⁰ "Pekerja dirumahkan dan kena phk akibat corona capai 3,05 Juta," <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta> diakses pada 11 Desember 2020.

¹¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2009).[11].

dalam setiap tahun dilakukan revisi oleh pemerintah. Struktur upah harus pula berdasarkan pada masa kerja, golongan, kompetensi, dan juga Pendidikan yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Dalam pemberian upah harus diatur mengenai syaratnya oleh pengusaha untuk menghindari terjadi kecemburuan dan kesenjangan sosial bagi para pekerja.

Pekerja juga memiliki hak atas pekerjaan yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia yang tercantum dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Adapun pekerja memiliki hak untuk berserikat dan berkumpul untuk memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja, maka para pekerja harus diakui dan dijamin haknya dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang diterimanya. Dalam pasal 104 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Ha katas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja juga diatur pada pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa “setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan beberapa hak, antara lain adalah hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, dan hak untuk berserikat dan berkumpul”.

Sedangkan kewajiban dari pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain dalam pasal 102 ayat (2) yaitu bahwa dalam melaksanakan kegiatan hubungan industrial pekerja memiliki fungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dimilikinya, pun menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyampaikan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan serta turut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kehidupan berkeluarganya. Kemudian dalam pasal 126 ayat (1) dimana “Pengusaha, serikat pekerja, wajib untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Pasal 126 ayat (2) yaitu pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja agar seluruh pekerja mengetahui isi perjanjian yang dimaksud, dan pasal 140 ayat (1) yaitu sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh)

hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.¹²

Perusahaan layaknya seperti pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Pemerintah dan perusahaan memiliki suatu sistem dimana pemerintah Indonesia beserta perusahaan sama-sama saling membutuhkan adanya perusahaan, pengusaha, serta pekerja yang menciptakan adanya hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja yang baik maka akan menciptakan komunikasi yang baik antara pekerja dan perusahaan. Komunikasi yang baik tercipta apabila isi dalam kontrak perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja terdapat keseimbangan dalam pemenuhan hak dan kewajibannya. Pada dasarnya hak dan kewajiban perusahaan telah diatur dalam suatu aturan baik itu umum maupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang antara lain adalah:

- a. Perusahaan memiliki hak untuk menuntut pekerjanya melaksanakan pekerjaan meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus apabila disepakati oleh kedua belah pihak;
- b. Perusahaan berhak untuk mengingatkan para pekerjanya untuk memenuhi dan menaati semua syarat dan ketentuan dalam melakukan pekerjaannya;¹³
- c. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya melebihi jam kerja maka dalam pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka perusahaan wajib memberikan upah kerja lembur;
- d. Perusahaan wajib memeriksakan kondisi badan dan mental para pekerjanya;
- e. Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pengawasan perusahaan;
- f. Mensosialisasikan kepada pekerjanya mengenai kondisi dan bahaya di tempat kerja, pengamalan alat pelindung diri dan cara sikap kerja;
- g. Menyediakan perlindungan bagi pekerjanya;
- h. Dan melaporkan kecelakaan kerja yang terjadi.¹⁴

Permasalahan terkait ketenagakerjaan bukanlah hal yang sepele. Banyak perselisihan-perselisihan yang menyebabkan akhirnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja dilakukan karena waktu kerja yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja sudah berakhir.

¹² Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa* (Mandar Maju 2004).[12].

¹³ <https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, acces 30 November 2018.

¹⁴ *ibid.*

Namun yang menjadi masalah adalah apabila pihak dari perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja sebelum berakhirnya masa waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja. Hal itu yang melatarbelakangi bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan karena adanya perselisihan antara pekerja dan perusahaan. Perselisihan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, diantaranya adalah masuk kedalam perselisihan hubungan industrial yaitu adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja sering dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, yang mana perusahaan langsung mengakhiri kontrak pekerja tanpa adanya perundingan antara pekerja dengan perusahaan sebagaimana dalam pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa segala upaya harus diusahakan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun apabila segala upaya telah dilakukan dan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan, dan apabila perundingan tidak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila telah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁵

Dalam hal dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka terdapat proses yang harus ditempuh oleh perusahaan dan pekerja. Terdapat dua lembaga pengadilan yang dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (MA). PHI merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum yang akan mengadili perselisihan pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan. Adapun susunan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) terdiri dari hakim dari PN dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc dan masing-masing dari hakim ad-hoc terdiri dari 1 (satu) orang dari organisasi pekerja dan 1 (satu) orang dari organisasi pengusaha. PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39), Ps. 151.

memutuskan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, mengenai perselisihan PHK, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau dalam satu perusahaan (pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004).¹⁶

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 3 yang mana dalam perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Sebelum memasuki penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka wajib melakukan musyawarah oleh kedua belah pihak atau disebut bipartit. Penyelesaian secara bipartit ini bertujuan bahwa perselisihan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Undang-Undang memberi jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, apabila melebihi batas waktu tersebut maka penyelesaian secara bipartit dianggap gagal dan salah satu pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan setempat untuk dijadikan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan namun apabila perundingan bipartit mendapat kata kata sepakat, maka dibuat perjanjian bersama dimana perjanjian tersebut berisikan hasil perundingan bipartit yang telah dilakukan.¹⁷

Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, maka instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Konsiliasi menurut Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial diatur dalam pasal 1 angka 13, yaitu merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Apabila dalam 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau

¹⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak* (Forum Sahabat 2008).[72].

¹⁷ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6) ps. 3.

arbitrase, maka instansi yang bertanggungjawab melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Mediasi sendiri diatur dalam pasal 1 angka 11 UUPHI, yaitu 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. Sedangkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja.

Apabila dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi ini tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak, dalam hal ini apabila pekerja dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pengadilan hubungan industrial akan menempuh jalur secara hukum, untuk mendapat kepastian apakah dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja, dan apabila dilakukan maka pekerja bisa menuntut hak-haknya yang tidak terbayarkan agar pada akhirnya dipenuhi.

Kesimpulan

Upaya hukum yang dapat dilakukan bagi para pekerja apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka dalam setiap penyelesaian permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan adalah dilakukan musyawarah antara perusahaan dan pekerja terlebih dahulu untuk mencapai mufakat. Akan tetapi ketika musyawarah yang dilakukan tidak mencapai kata kesepakatan, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan dilampirkan bukti bahwa penyelesaian melalui musyawarah secara mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kata sepakat. Hingga pada majelis hakim PHI menjatuhkan penetapan apakah pekerja tersebut dilakukan pemutusan hubungan kerja atau tidak. Dan apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja, pekerja dapat menuntut hak-hak yang belum terpenuhi untuk kemudian diberikan oleh perusahaan.

Daftar Bacaan**Buku**

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika 2009).

_____, *Hukum Ketenagakerjaan* (Setara Press 2018).

Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa* (Mandar Maju 2004).

Kertonegoro Sentanoe, *Migrasi Tenaga Kerja* (Pustaka Agung 1994).

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak* (Forum Sahabat 2008).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Prenada Media Group, 2017).

Jurnal

Li Terok, 'Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak' (2015) 3 *Lex et Societatis*.

Muhammad Wildan, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan' (2017) 12 *Jurnal Hukum Khaira Ummah*.

Sri Zuhartati, 'Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan' (2010) 1 *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*.

Laman

<https://ejournal.unsrat.ac.id/HakdanKewajibanPerusahaan>, acces 30 November 2018.

"Pekerja dirumahkan dan kena phk akibat corona capai 3,05 Juta," <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta> diakses pada 11 Desember 2020.

"Update kini ada 3529 kasus covid-19 di Indonesia bertambah 979" <https://nasional.kompas.com/read/2020/06/11/15464781/update-kini-ada-35295-kasus-covid-19-di-indonesia-bertambah-979?page=all> diakses pada 11 Juni 2020.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6), ps. 3.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39), Ps. 1 angka 25.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--