

# Jurist-Diction

Volume 5 No. 5, September 2022

## Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Di PHK Karena Tidak Melaksanakan Protokol Kesehatan di Masa Pandemi

**Dwiky Maulana Akbar**

dwiky.maulana.akbar-2018@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

**How to cite:**

Dwiky Maulana Akbar,  
'Perlindungan Hukum Bagi  
Pekerja yang Di PHK Karena  
Tidak Melaksanakan Protokol  
Kesehatan di Masa Pandemi'  
(2022) Vol. 5 No. 5 Jurist-  
Diction.

**Histori artikel:**

Submit 23 Januari 2022;  
Diterima 14 September 2022;  
Diterbitkan 29 September 2022.

**DOI:**

10.20473/jd.v5i5.33128

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297

**Abstract**

*The presence of the COVID-19 pandemic in an employment relationship is experiencing comprehensive problems. This is the reason a company or employer terminates employment unilaterally. The need for a notification letter when the employer wants to terminate the employee's employment relationship so that it becomes a warning for the worker not to repeat his mistake. On the other hand, in the laws and regulations, this cannot be justified considering that industrial relations dispute settlement procedures must be carried out. The health protocol is important in carrying out work for every worker for work safety, but this does not make a reason for direct layoffs for workers. The foreman can give warnings to workers who commit violations due to not using health protocols at work.*

**Keywords:** *Pandemic Covid-19; Employer; Worker; Termination of Employment; Industrial Relations Dispute Settlement.*

**Abstrak**

Kehadiran pandemi covid-19 dalam suatu hubungan ketenagakerjaan mengalami masalah secara komprehensif. Hal ini menjadi alasan suatu perusahaan maupun pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perlunya surat pemberitahuan bilamana pemberi kerja ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja agar hal tersebut menjadi peringatan bagi pekerja agar tidak mengulangi kesalahannya. Di lain sisi, dalam peraturan perundang-undangan hal tersebut tidak dapat dibenarkan mengingat harus melalui prosedur perselisihan penyelesaian hubungan industrial. Protokol kesehatan merupakan hal yang penting dalam melaksanakan pekerjaan bagi setiap pekerja untuk keselamatan kerja, namun hal tersebut tidak menjadikan alasan untuk melakukan PHK secara langsung bagi pekerja. Mandor dapat memberikan peringatan bagi pekerja yang melakukan pelanggaran akibat tidak menggunakan protocol kesehatan pada saat bekerja.

**Kata Kunci:** *Pandemi Covid-19; Pekerja; Mandor; Pemutusan Hubungan Kerja; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Copyright © 2022 Dwiky Maulana Akbar

**Pendahuluan**

Pekerjaan merupakan aktivitas dimana timbul hubungan antara insan manusia. Hal ini sebagai wujud untuk mencapai tujuan tertentu demi kesejahteraan baik

dengan maksud memenuhi tulang punggung atau menambah penghasilan untuk dirinya. Oleh karena itu, pekerjaan merupakan sebuah prinsip bagi setiap manusia dimana setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan berkewajiban menjalani pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan oleh kedua pihak. Sejatinya Bekerja sendiri memiliki berbagai macam makna yaitu bekerja untuk diri sendiri dan bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.<sup>1</sup> Mengingat bahwasanya pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengingat kembali dalam Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>2</sup> Secara normative adanya hubungan kerja sejatinya harus berlandaskan amanah konstitusi yangmana bukan hanya menguntungkan pengusaha atau pihak tertentu melainkan juga pekerja atau buruh sehingga mereka yang dipekerjakan mendapat imbalan yang layak dan perlakuan yang adil bilamana terjadi permasalahan hukum.

Permasalahan pekerjaan tidak pernah berakhir, hal ini terjadi ketika ancaman melawan virus corona bagi semua orang. Presiden memutuskan untuk mengeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 terkait bencana non alam dimana corona virus disease ditetapkan sebagai bencana nasional pada tanggal 13 April 2020 guna meminimalisir penyebaran secara merata. Seiring dengan perkembangannya, perguliran terus terjadi sampai timbul berbagai virus varian baru. Selanjutnya diatur kembali Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), diikuti juga yangmana berpedoman pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan, kemudian diperkuat adanya Peraturan Daerah di berbagai wilayah dibarengi dengan Peraturan Gubernur sebagaimana Peraturan

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[1].

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketentraman, Ketertiban umum, dan Pelindungan Masyarakat dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Tujuan dengan adanya peraturan baik secara nasional sampai kepada berbagai daerah ialah guna mengatur, mengurangi dan meminimalisir adanya penyebaran virus atas segala tindakan dan aktivitas setiap warga Negara. Dalam prakteknya, sebagian pekerja tidak sepenuhnya menerapkan protocol kesehatan baik mulai dari di tempat keramaian seperti perdagangan, tempat umum, perkantoran termasuk kegiatan konstruksi. Hal ini terjadi oleh sebagian pekerja, dibuktikan dengan adanya kasus viral kuli bangunan yangmana secara langsung di PHK secara sepihak akibat tidak menggunakan masker tanpa adanya surat teguran atau surat peringatan.<sup>3</sup> Padahal secara prosedur dalam penyelesaian hubungan industrial hal ini tidak dapat dibenarkan mengingat akan menjadikan kesewenangan para pihak yang berakibat pada pekerja.

Atas dasar hal demikian maka dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perlindungan bagi pekerja yang tidak melaksanakan protocol kesehatan di dalam masa pandemi seperti salah satu contoh bagi mereka yang berada di lapangan yangmana berhadapan langsung maupun mereka yang sedang menjalani adanya *Work From Office*. Diketahui bahwa adanya edukasi bagi para pekerja agar tetap menggunakan protocol kesehatan sesuai prosedur di masa pandemi guna meminimalisir adanya penyebaran virus. Sebagaimana asas *salus populi supreme lex esto* yang menyatakan bahwa keselamatan rakyat adalah hukum tertinggi. Penelitian dalam penulisan ini menggunakan tipe atau metode penelitian hukum normatif. Dalam penelitian normatif dilakukan dengan menemukan asas hukum

---

<sup>3</sup> Rifan Aditya, "Viral Kuli Bangunan Dipecat Gegara Tak Pakai Masker, Langsung Disuruh Pulang"(SUARA.COM)<https://www.suara.com/news/2021/07/11/083455/viral-kuli-bangunan-dipecat-gegara-tak-pakai-masker-langsung-disuruh-pulang>, dikunjungi pada 11 Juli 2021.

atau doktrin pada hukum positif.<sup>4</sup> Dalam hal ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dengan cara menelaah semua undang-undang terkait dan pendekatan konseptual yang melihat dari pandangan dan doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum (*conseptual approach*).<sup>5</sup>

### **Keabsahan PHK Terhadap Pekerja Dengan Alasan Melanggar Protokol Kesehatan**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini ditegaskan kembali terkait adanya hubungan kerja yang terjadi dari suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang dinyatakan dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dari penjelasan tersebut menjelaskan bahwasannya suatu hubungan kerja terjadi atas adanya perjanjian kerja dimana perjanjian ini merupakan dasar atas timbulnya suatu hubungan kerja antara pemberi kerja dalam hal ini bisa pengusaha, majikan, mandor dengan pekerja. Oleh karena itu lahirlah hubungan hukum yang tercipta setelah adanya suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja.<sup>6</sup>

Adanya kewenangan dari pemberi kerja/mandor inilah yang menjadikan perjanjian tersebut berbeda dengan perjanjian lainnya. Pekerja disini yang melakukan perjanjian dengan mandor dikategorikan sebagai pekerja untuk waktu tertentu. Hal ini tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyebutkan dalam pasal 59 terkait jenis perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan akan selesai dalam waktu tertentu, antara lain:

- a. Pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Prenada Media Group 2017).[45].

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*[130].

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (RajaGrafindo Persada 2020).[61].

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

Dalam kaitannya dengan mandor maka pekerja/buruh dapat dikatakan sebagai pekerja sekali selesai atau sementara, mengingat hal ini dilakukan dalam waktu dan target yang telah ditetapkan oleh mandor kepada pekerja baik secara sendiri maupun pemborongan. Dijelaskan juga secara umum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terkait hak dan kewajiban para pihak yaitu pemberi kerja dengan pekerja, adanya syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi oleh kedua pihak selama tidak melanggar ketertiban umum, tindakan asusilan dan peraturan perundang-undangan. Perlu diketahui dengan adanya perubahan pada beberapa pasal terkait kluster ketenagakerjaan yangmana hal ini tertuang pula di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka kedua aturan ini memiliki tujuan untuk tetap dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh. Terkait mandor dapat dikategorikan sebagai Pekerja alih daya (*Outsourcing*), sebagaimana perubahan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkait perusahaan alih daya yang mengharuskan berbentuk badan hukum dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dalam pasal 20 perusahaan wajib memenuhi perizinan berusaha dan tidak serta merta menjadikan Mandor diluar ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini juga ditegaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT. Oleh sebab itu perlindungan Pekerja/Buruh terkait upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Pemutusan hubungan kerja secara normatif telah disebutkan dalam Undang-Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 yang menyatakan “hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pemutusan Hubungan Kerja lazimnya dilakukan sebagai upaya terakhir akibat adanya hal-hal yang dilanggar atau tidak sesuai dengan adanya perjanjian. Menurut Manulang,

istilah pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi empat poin yaitu *Termination* (selesai atau berakhirnya kontrak kerja), *Dismissal* (karena tindakan menyimpang), *Redundancy* (karena adanya pengembangan teknologi) dan *Retrenchment* (karena masalah ekonomi). Dari penjelasan tersebut, hubungan penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak, namun dalam prakteknya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah satu pihak.<sup>7</sup>

Dalam pasal 154 A huruf K Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan “Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. selanjutnya dalam aturan turunan diatur kembali terkait tata cara pemutusan hubungan kerja sebagaimana pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga dalam kasus ini, dapat dibenarkan jika pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran terkait adanya perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan manakala kewajiban daripada pekerja sejatinya menerapkan protocol kesehatan. Permasalahan terjadi manakala pengusaha tidak memberikan surat peringatan kepada pekerja sebagaimana mestinya adanya surat pemberitahuan pertama, kedua sampai ketiga. Hal tersebut menjadi pemutusan sepihak atas apa yang telah dilakukan pemberi kerja kepada pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Mengingat, Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, ‘Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak’(2020) 3 Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia.[114].

<sup>8</sup> Sonhaji, ‘Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja’ (2019) Vol. 2 No.1 Administrative Law & Governance Journal.[61].

Keselamatan kerja merupakan hal yang urgensi bagi setiap pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan agar hal ini mewujudkan profesionalitas dalam bekerja dan memberikan rasa aman bagi setiap pekerja untuk menghindari dan meminimalisir risiko adanya kecelakaan kerja yang terjadi. Pekerja memiliki perlindungan atas hak keselamatan guna terjamin keselamatannya. Hal ini diatur dalam pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diatur diatut lebih detail dalam undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Melihat data terakhir 2021 penerapan protocol kesehatan sejatinya belum dapat diterapkan secara maksimal, hal ini disebutkan bahwa terdapat 14,33 % belum menerapkan seluruhnya terkait protocol kesehatan, sisanya melakukan penerapan namun hanya sebagian yaitu 22,77%, serta khusus dibidang konstruksi atau pekerjaan lapangan terdapat 36,17 % belum menerapkan protocol kesehatan terkait 3 M yaitu memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak.<sup>9</sup> Sedangkan jika melihat risiko penularan COVID-19 di tempat kerja pada pekerja di Kota Surabaya dinilai berdasarkan upaya pengendalian yang telah dilakukan. Hasil analisis data dari 542 pekerja yang tinggal di Surabaya menunjukkan sebagian besar pekerja (58.1%) berada dalam kategori sedang dalam menerapkan upaya pengendalian COVID-19 di tempat kerja dan masih ditemukan 10% pekerja yang berada dalam kategori kurang.<sup>10</sup> Akibatnya, sebagian besar pekerja memiliki risiko penularan COVID-19 di tempat kerja dalam kategori sedang dan 10% pekerja dalam kategori tinggi.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “jika PHK tidak bisa dihindari, pengusaha harus memberitahukan alasan PHK kepada pekerja”. Sedangkan dalam ayat (3) juga menegaskan pula bahwa “jika pekerja telah mendapat pemberitahuan dan kemudian terjadi penolakan maka wajib dilakukan adanya perundingan bipartit. Maksud daripada memaknai adanya

---

<sup>9</sup> Badan Pusat Statistik <<https://covid-19.bps.go.id/home/infografis>> dikunjungi pada 28 juli 2021.

<sup>10</sup> Dani Nasirul dan Shintia Yunita Arini, ‘Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan Pada Pekerja Di Kota Surabaya’(2021) 5 Jurnal Layanan Masyarakat.[36].

ayat ini sejatinya memberikan perlindungan bahwasannya tidak serta merta pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/buruh yang mana terikat dengan adanya hubungan kerja. Adapun pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam kondisi-kondisi tertentu sehingga dapat dilakukan PHK oleh pemberi kerja secara sepihak jika terbukti bersalah, antara lain:

1. Pekerjaan melakukan kesalahan berat, kesalahan yang masuk dalam kategori berat sendiri, sebagai berikut:<sup>11</sup>
  - a. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
  - b. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian;
  - c. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - d. Menyerang, mengintimidasi, menganiaya, mengancam teman sekerja atau perusahaan di lingkungan kerja;
  - e. Dengan sengaja atau dengan kelalaiannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan;
  - f. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang membuat kerugian perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara;
  - g. Hingga melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih.
2. Pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib
3. Perusahaan mengalami kerugian
4. Pekerja meninggal dunia
5. Pekerja melakukan pelanggaran

Dalam penjabaran diatas menjelaskan bahwa sejatinya pekerja/buruh melakukan kesalahan, baik secara sengaja atau teledor pada saat bekerja sehingga dapat dimaknai indisipliner. Indisipliner merupakan perbuatan melanggar suatu disiplin pada ketentuan yang telah disepakati oleh para pihak, sementara terkait konteks perburuhan pekerja/buruh yang melanggar terkait adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama adalah bagian dari kategori indisipliner. Dilain sisi bilamana mengacu pada pelanggaran terkait norma peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemangku kebijakan

---

<sup>11</sup> R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia Bandung 2013).[301].



terkait pandemi, mengingat Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/9/HK.04/VII/2021 tentang Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan Di Tempat Kerja dan Penyediaan Perlengkapan serta Sarana Kesehatan Bagi Pekerja/Buruh Oleh Perusahaan Selama Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19), Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 serta Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 10 Tahun 2021 tentang Penerapan Protokol Kesehatan Dalam Rangka Pencegahan dan Memutus Mata Rantai Penyebaran Covid-19 di Kota Surabaya. Parameter terkait kesalahan berat-ringanya pekerja dapat diselesaikan secara musyawarah, namun bilamana tidak terealisasikan maka pihak ketiga dapat memberi rekomendasi maupun memutus dan mengadili sampai kepada tahapan upaya terakhir yaitu melalui pengadilan hubungan industrial.

Mengingat persoalan ini terjadi akibat Mandor melakukan pemutusan hubungan sepihak tanpa adanya surat peringatan. Salah satu hal guna menghindari pemutusan hubungan kerja, sebenarnya mandor dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja manakala ia mengulangi perbutaannya kembali. Hal ini telah diatur dalam pasal 157A dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebagai bentuk upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan bentuk peringatan bagi pekerja yang telah teledor atau lalai akibat perbuatannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan tidak sesuai standar operasional prosedur khususnya terkait protocol kesehatan di masa pandemi. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 37 menyebutkan bahwa jika ada terjadinya pemutusan hubungan kerja maka sejatinya hal tersebut harus melalui pemberitahuan. Di lain sisi dalam pasal 38 pula ketika surat pemberitahuan tersebut diterima dan buruh tidak menolak pemutusan hubungan kerja, maka Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan

pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.

### **Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja yang di PHK Karena Tidak Melaksanakan Protokol Kesehatan di Masa Pandemi**

Perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”. Perselisihan terjadi akibat adanya konflik antara pemberi kerja dan bekerja. Hal ini mendasari diperlukan adanya penyelesaian hubungan industrial sebagai penengah dimana berbagai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara baik secara litigasi maupun non litigasi.

Sebagaimana pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur terkait ketentuan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan, sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
  2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan

- yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  5. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja; Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
  - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
  - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
  - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
  - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
  - o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Dalam kasus ini, menjelaskan bahwa mengenai perselisihan mandor dengan pekerja menimbulkan perselisihan pemutusan hubungan kerja. hal ini mendasari adanya pekerja yang tidak menerapkan protocol kesehatan pada saat melakukan kegiatan bekerja. Karena hal ini merupakan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka sebagai pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai bentuk upaya mempertahankan

pekerjaannya. Perlunya perlindungan hukum bagi pekerja agar hal ini tidak menimbulkan kesewenangan dari para pihak pemberi kerja guna dalam memutuskan hubungan kerja seyogyanya sesuai dengan adanya prosedur melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana pendapat Philipus M.Hadjon terkait perlindungan hukum:<sup>12</sup>

“Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan atas hak asasi manusia yang diperuntukan pada subyek hukum atau dapat diartikan sebagai kumpulan aturan yang dapat melindungi suatu hal lainnya, hal ini dapat dikatakan sebagai tujuan dari Negara hukum”.

Mengingat kembali, alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNRI 1945), Negara berkewajiban memberikan perlindungan terhadap warga Negara Indonesia, Pemerintah merupakan wakil dari Negara dalam menjalankan fungsi perlindungan berkaitan dengan Hak Asasi Manusia sebagaimana yang diatur dalam pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945.<sup>13</sup> Dengan adanya perlindungan hukum bagi pekerja, bahwa sebagai bentuk upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui jalur litigasi maupun non litigasi, mengingat hal tersebut merupakan bentuk dari tanggung jawab Negara sebagai penengah yang memberikan akomodir kepada para pihak yang sedang berselisih guna menemukan adanya titik temu atau win-win solution.

Tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang memiliki karakter kesewenangan yang terjadi antara pihak yang merasa memiliki kedudukan social ekonomi lebih tinggi terhadap pekerja sejatinya tidak dapat dibenarkan, melainkan harus ditindaklanjuti melalui penegakan hukum (*law enforcement*) sebagaimana prosedur norma hukum formil atau hukum acara yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Masa pandemi banyak menimbulkan polemik antara pemberi kerja dan pekerja, sehingga menimbulkan masalah baru dan perubahan aturan secara signifikan di segala aspek,

---

<sup>12</sup> Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Bina Ilmu 1987).[71].

<sup>13</sup> Luthvi Febryka Nola, Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (2016) Vol 7, No. 1 Jurnal Negara Hukum.[6].

namun bukan berarti hal ini dapat dijadikan sebagai celah bagi pemberi kerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Secara procedural, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan dua cara baik dengan cara jalur litigasi maupun melalui jalur non-litigasi.

Dalam hal ini bilamana dikaitkan dengan kasus pada permasalahan ini, maka para pihak yang berperkara antara pekerja dengan mandor dapat melalui proses bipartit sebagai langkah awal untuk tujuan perundingan terkait masalah yang terjadi. Semisal perundingan tersebut tidak berhasil, maka pihak-pihak yang berperkara dapat menyelesaikan melalui penyelesaian perselisihan dengan menggunakan pihak ketiga baik dengan cara mediasi, konsiliasi dan arbitrase sebagai penyelesaian di luar pengadilan. Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena kesalahan juga berhak atas uang penggantian hak maupun uang pesangon sesuai dengan masa kerja yang ditempuh. Hal ini telah diatur dalam pasal 156 jo 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengenai besaran pesangon sampai dengan uang penggantian hak yang seharusnya diterima melalui perundingan secara musyawarah mufakat. Berat ringannya kesalahan yang dilakukan pekerja yang diputus hubungan kerja juga termasuk sebagai penentuan besar kecilnya uang pesangon yang akan diterima oleh pekerja.<sup>14</sup> Pihak yang dirugikan juga dapat menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi dimana pengadilan hubungan industrial sebagai jalan tengah untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara sengketa sesuai dengan tempat wilayah tergugat. Pengajuan gugatan wajib melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi agar hal ini menjadi salah satu bukti untuk melanjutkan gugatan kepada tahap selanjutnya, karena jika hal tersebut tidak dilampirkan maka pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan berkas gugatan. Oleh sebab itu, jika terhadap putusan tersebut tidak mewujudkan rasa keadilan bagi para pihak, maka para pihak dapat mengajukan melalui upaya hukum kasasi mengingat upaya banding tidak diatur dalam proses pengadilan hubungan industrial.

---

<sup>14</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers 2018).[144].

Upaya hukum kasasi dilakukan hanya terkait adanya perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. pengajuan terhitung setelah adanya putusan pada pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dalam jangka waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. setelah diterima adanya permohonan dari pihak yang tidak terima dengan putusan pengadilan hubungan industrial, maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara para pihak akan diputus dan diperiksa selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah penerimaan permohonan kasasi.

Peranan pengawas dalam menyelesaikan masalah ketengakerjaan menjadi krusial di masa pandemi, mengingat tujuan daripada pengawas sejatinya bukan hanya mengawasi salah satu pihak. Peran pengawas bertujuan untuk meninjau terkait transparansi atas serangkaian kegiatan yang dilakukan pengusaha dan pekerja serta terkait kepentingan lainnya yang perlu diinformasikan terkait adanya hak dan kewajiban oleh para pihak apakah dalam hal ini para pihak sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di lain sisi tujuan daripada pengawas juga untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas adanya penyalagunaan atau kepentingan dari pihak yang kedapatan tidak memberikan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan, kesusilaan sampai kepada pemeliharaan moral kerja agar tetap menjunjung tinggi martabat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal-hal terkait pelaksanaan telah diatur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dimana pengawasan ketengakerjaan sebagai fungsi Negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pengawasan ketengakerjaan dalam menunaikan kegiatan menangani permasalahan yang terjadi berpedoman pada pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan melalui tahapan, sebagai berikut:

- a. Preventif Edukatif yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatn teknis dan pendampingan.

- b. Represif Non Yustisial yaitu upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.
- c. Represif Yustisial yaitu berupa upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Di lain sisi pegawai pengawas ketengakerjaan akan merespon dengan adanya laporan tersebut sebagaimana pasal 25 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan ‘Dalam hal Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan khusus yang didasarkan atas laporan atau pengaduan masyarakat, Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/ atau pihak pengadu’. Hal tersebut merupakan salah satu unsur terkait adanya pemeriksaan norma ketengakerjaan apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengingat pegawai pengawas ketengakerjaan akan merespon bilamana terdapat pengaduan, laporan, pemberitaan media dan/ atau informasi lainnya. Pengawasan tidak mencari-cari kesalahan, yaitu tidak mengutamakan mencari siapa yang salah akan tetapi jika terdapat penyimpangan dan hambatan agar dilaporkan sebab-sebab dan bagaimana terjadinya, serta menemukan solusi bagaimana memperbaikinya.<sup>15</sup>

Dalam hal terkait dinas ketengakerjaan melalui pegawai pengawas dapat melaksanakan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian akan dikeluarkan dengan adanya nota pemeriksaan atas serangkaian kegiatan yang telah terjadi terkait permasalahan yang ada. Adanya nota pemeriksaan akan dijadikan sebagai acuan oleh para pihak agar mampu untuk memenuhi nota tersebut, bilamana

---

<sup>15</sup> Aditya Tri Wijaya, ‘Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19’ (2021) 1 Jurnal Retrieval.[10].

masih terdapat atau tidak melakukan pemenuhan maka akan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan yang ada. Nota Pemeriksaan merupakan peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.<sup>16</sup>

### **Kesimpulan**

Diperlukan adanya surat pemberitahuan berupa surat peringatan kepada setiap pekerja bagi mereka yang melakukan pelanggaran. Hal ini dapat dilakukan sebagaimana prosedur atas surat peringatan pertama sampai surat peringatan ketiga hingga membuat efek jera dan lebih berhati-hati bagi pekerja dalam menjalankan pekerjaan untuk patuh dan taat sesuai standar operasional prosedur khususnya terkait protokol kesehatan. Tujuan daripada ini, seyogyanya guna meminimalisir adanya penyebaran virus secara merata bagi setiap pekerja.

Dalam hal terjadi perselisihan antara mandor dan pekerja, maka sejatinya dapat diselesaikan dengan cara mendahulukan penyelesaian perselisihan secara musyawarah mufakat sebelum kepada jalur selanjutnya bilamana tidak menemukan titik temu. Hal ini juga seyogyanya telah tercantum dalam perjanjian kerja agar tujuan dari pada pekerja yang melakukan pekerjaan mendapat perlindungan hukum bagi pekerja sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan. Kemudian dapat memberi rekomendasi dimana hal tersebut merupakan tindakan kepada pejabat berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan. Rekomendasi dapat diterbitkan berdasarkan adanya hasil pengujian oleh pengawas ketenagakerjaan<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Acara Negara Tahun 2016 Nomor 1753), Ps. 1 angka 18

<sup>17</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Acara Negara Tahun 2016 Nomor 1753), Ps.33 jo Ps38



## **Daftar Bacaan**

### **Buku**

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

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

Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia 2013).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (RajaGrafindo Persada 2020).

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Bina Ilmu 1987).

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers 2018).

### **Jurnal**

Aditya Tri Wijaya, 'Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19' (2021) Vol 1 No 1, Jurnal Retrieval.

Dani Nasirul dan Shintia Yunita Arini, 'Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan Pada Pekerja Di Kota Surabaya' (2021) Vol 5 No 1, Jurnal Layanan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga.

Luthvi Febryka Nola, 'Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)' (2016) Vol 7 No 1, Jurnal Negara Hukum.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 'Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak' (2021) Vol 3 No 1, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia.

Sonhaji, 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja' (2019) Vol 2 No 1, Administrative Law & Governance Journal.

### **Laman**

Badan Pusat Statistik <https://covid-19.bps.go.id/home/infografis>, dikunjungi pada juli 2021.

Rifan Aditya, "Viral Kuli Bangunan Dipecat Gegara Tak Pakai Masker, Langsung Disuruh Pulang" (SUARA.COM) <https://www.suara.com/news/2021/07/11/083455/viral-kuli-bangunan-dipecat-gegara-tak-pakai-masker-langsung-disuruh-pulang> dikunjungi pada 11 Juli 2021.

### **Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara dan Tambahan Lembaran Negara Tahun 1972 Yang Telah Dicitak Ulang).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601).

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. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6487).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional;

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Menteri Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/9/HK.04/VII/2021 Tentang Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan Di Tempat Kerja dan Penyediaan Perlengkapan Serta Sarana Kesehatan Bagi Pekerja/Buruh Oleh Perusahaan Selama Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19).