

**DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) PADA KARYAWAN *FUN WORLD*
(TEMPAT BERMAIN ANAK) DI KOTA CIREBON**

**Fadila Ayu Utami¹; R. Nunung
Nurwati²**

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Padjadjaran;
²Pusat studi CSR, Kewirausahaan
Sosial dan Pengembangan Sosial,
Jl. Raya Bandung-Sumedang KM. 21
Jatinangor, 45363

Email:
fadilaayuu14@gmail.com,
nunung.nurwati@unpad.ac.id,

Article history
Received : 18 Juni 2020
Revised : 13 April 2021
Accepted : 10 Desember 2021

*Corresponding author
Email : fadilaayuu14@gmail.com

No. doi: 10.24198/focus.v5i1.28124

ABSTRAK

Terjadinya penyebaran Covid-19 yang semakin meluas menyebabkan beberapa aspek kehidupan ikut terdampak buruk salah satunya aspek kesehatan. Hingga saat ini pandemi Covid-19 sudah memakan banyak korban jiwa. Tidak hanya aspek kesehatan, tetapi aspek ekonomi pun ikut terdampak akibat Covid-19. Banyak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) karena beberapa perusahaan tempat mereka bekerja terpaksa harus menutup bisnisnya. Hal ini terjadi karena pendapatan perusahaan menurun dan tidak adanya pengunjung akibat himbauan dari pemerintah Indonesia untuk membatasi kegiatan masyarakat, melakukan jaga jarak dikeramaian, dan berkegiatan segalanya dari rumah untuk memutus penyebaran pandemi Covid-19. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana kehidupan karyawan *Fun World* yang terkena PHK akibat dampak dari pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif analisis. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang terdampak PHK menjadi sangat kesulitan untuk mencari pekerjaan lagi dan kesulitan membiayai kehidupan sehari-hari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Sumber dan jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu dari studi lapangan dengan wawancara dan data sekunder. Dalam penulisan artikel, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi literatur dengan menggunakan data sekunder seperti buku-buku ilmiah, karangan-karangan ilmiah, serta sumber-sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik atau masalah yang akan dibahas. Selain mencari sumber data dari buku dan jurnal, penulis juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan sebagai narasumber.

Kata Kunci: Pekerja, PHK, Covid-19

ABSTRACT

The widespread of Covid-19 has caused several aspects of life to be adversely affected, such as the health aspect. Until now, the Covid-19 pandemic has claimed many lives. Not only about health, but the economic things were also affected by Covid-19. Many workers are affected by layoffs because several companies where they work have forced to close their businesses. It happened because company revenues had decreased and no visitors due to

calls from the Indonesian government to limit community activities, maintain distance from the crowd and do everything from home to cut the spread of the Covid-19 pandemic. This study aims to analyze the lives of Fun World employees affected by the termination of work relations due to the impact of the Covid-19 pandemic. The research method used in this article is a literature study with a descriptive analysis approach. The results show that employees who are affected by layoffs find it very difficult to find work again and have difficulty financing their daily lives. The research method used is a qualitative approach. Sources and types of research data are primary data, namely from field studies with interviews and secondary data. In writing articles, data collection techniques used are literature studies using secondary data such as scientific books, scientific essays, and other written sources relevant to the topic or problem to be discussed. In addition to finding data sources from books and journals, the author interviewed one of the employees as a resource.

Keywords: *The worker, Fired, Covid-19*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, dunia dihebohkan dengan adanya penyakit atau virus Covid-19 yang muncul pertama kali di negara China dan penyebaran virusnya pun terhitung sangat cepat sehingga semakin banyak menimbulkan korban di berbagai negara. Untuk memutus penyebaran virus ini, pemerintah di berbagai negara, contohnya Indonesia telah mengajurkan masyarakatnya untuk *social distancing* atau menjauhi keramaian sementara waktu dengan melakukan segala aktivitas dari rumah, seperti bekerja dari rumah, beribadah dari rumah, belajar dari rumah. Tentunya hal ini memunculkan banyak dampak positif maupun negatif. Salah satu dampak positifnya ialah ketika semua hal dilakukan dirumah tentu semakin menambah waktu berkumpul dan mempererat hubungan didalam keluarga. Namun, salah satu dampak negatif akibat pandemi Covid-19 ini ialah banyaknya pekerja yang dirumahkan tanpa diberi gaji penuh atau bahkan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut tentu sangat memengaruhi keberlangsungan hidup pekerja dan keluarga yang sangat tergantung pada pekerjaan tersebut. Masalah pemutusan hubungan kerja/pemberhentian merupakan hal yang

paling sensitif di dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari seluruh pihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak. Dengan situasi krisis yang sedang terjadi saat ini dapat membuat pengusaha tidak punya pilihan lain selain melakukan PHK karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran.

Pilihan untuk memutus hubungan kerja ini juga diambil oleh perusahaan yang bergerak di bidang hiburan atau rekreasi anak yaitu *Fun World*, khususnya pada *Fun World* yang terletak di dalam Mall CSB Kota Cirebon, Jawa Barat. Pengurangan karyawan ini dilakukan untuk mengurangi pengeluaran disaat sepiunya pemasukan ditengah pandemi Covid-19 yang masih terjadi. Bagi pekerja yang terkena PHK, tentunya merasa tidak terima atas keputusan tersebut. Apalagi dirasa bahwa pekerjaan tersebut adalah satu-satunya pekerjaan untuk bisa menafkahi keluarganya dan sangat bergantung dengan pekerjaan tersebut. Stasiun televisi juga telah menampilkan berita

menyedihkan dari berbagai masyarakat yang harus bertahan hidup ditengah pandemi ini tanpa bergantung lagi dengan gaji dari pekerjaannya karena telah terkena PHK. Menyedihkannya lagi, dilansir dari kabar berita kronologi.id terdapat seorang warga Serang, bernama Ibu Yuli yang meninggal dunia akibat kelaparan dan hanya minum air putih selama dua hari dikarenakan pada masa pandemi ini ia sulit untuk mendapat pekerjaan dan anak sulungnya pun yang biasanya bekerja dan bisa menafkahi keluarga, harus tidak bekerja lagi karena di rumahkan oleh pihak perusahaan (CNN Indonesia, 2020). Pandemi ini tentunya menjadi tugas bagi semua masyarakat Indonesia untuk bersama-sama saling membantu memutus penyebaran Covid-19, dengan mematuhi himbauan pemerintah untuk melakukan *social distancing* dan *stay at home* jika tidak ada keperluan yang memaksa untuk keluar rumah. Adanya pandemi ini juga diharapkan dapat membuat kita menjadi semakin memperhatikan orang-orang dilingkungan sekitar apabila kesulitan dalam masalah yang dihadapinya agar kasus seperti Ibu Yuli ini tidak terjadi lagi.

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membahas bagaimana dampak pandemi Covid-19 yang membuat para karyawan di berbagai perusahaan mengalami PHK secara besar-besaran. Dalam kasus artikel ini, dibahas perusahaan yang fokus pada penyedia tempat bermain anak di kota Cirebon yaitu *Fun World*.

METODE

Metode penulisan artikel yang dilakukan menggunakan metode deskriptif, di mana metode ini memberikan gambaran dan keterangan secara objektif, sistematis, analisis, dan kritis. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Sumber dan jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu dari studi lapangan dengan wawancara dan data sekunder.

Dalam penulisan artikel, teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah studi literatur dengan menggunakan data sekunder berupa buku-buku ilmiah, karangan-karangan ilmiah, serta sumber-sumber tertulis lainnya yang relevan dengan topik atau masalah yang akan dibahas. Selain mencari sumber data dari buku atau jurnal, penulis juga melakukan wawancara kepada karyawan yang berinisial R, sebagai narasumber. Wawancara dilakukan

kepada salah satu karyawan yang juga terkena phk di tempat bermain anak ini agar didapatkan data valid yang dirasakan karyawan tersebut mengenai dampak PHK terhadap kehidupannya. Data sekunder kepustakaan yang telah dicari kemudian akan dipilih, dianalisis, disajikan secara sistematis dan deskriptif, dan membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Wawancara

Pemutusan hubungan kerja pada karyawan terjadi di salah satu tempat bermain anak yang cukup terkenal di Kota Cirebon, yaitu *Fun World*. Menurut R, salah satu pegawai yang terkena PHK dan narasumber mengatakan bahwa tempatnya bekerja melakukan pengurangan pegawai dikarenakan tidak adanya penambahan pemasukan ditengah pandemi Covid-19 ini. Himbauan pemerintah untuk *stay at home* dan melakukan segala aktivitas dari rumah membuat mall sepi dan dampaknya ada pada toko yang berada di dalam mall, tak terkecuali *Fun World*.

Wawancara dilakukan melalui sambungan telepon pada tanggal 17 April 2020. R bercerita bahwa awal mulanya tanggal 23 Maret terdapat himbauan untuk para karyawan dirumahkan sementara waktu dikarenakan pengunjung sudah mulai sepi dan *Fun World* ditutup hingga waktu yang belum bisa ditentukan. Kemudian, HRD pusat menginformasikan bahwa himbauan karyawan yang dirumahkan ini hanya berlangsung satu minggu, namun karena penyebaran pandemi Covid-19 ini semakin meningkat, maka terjadi perpanjangan masa pegawai untuk dirumahkan.

Selama dirumahkan, telah terdapat berita yang menginformasikan bahwa telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pegawai baru yang sempat melakukan *training* atau magang. Namun, karena pihak *Fun World* melakukan pembayaran gaji berdasarkan hari bekerja, maka PHK terhadap pegawai *training* ini tetap mendapatkan bayaran sesuai total hari karyawan tersebut telah bekerja. Dari total 29 pegawai *Fun World* Kota Cirebon, awalnya hanya 11 pegawai yang terkena PHK dan belum ada kepastian apakah jumlah ini akan bertambah. Namun, beberapa hari sebelum Ramadhan, telah didapatkan kepastian bahwa seluruh karyawan akan terkena PHK.

Karyawan yang terkena PHK ini merupakan karyawan yang beroperasi sebagai teknisi mesin dan operator. Pemutusan hubungan kerja ini tidak memandang lamanya karyawan telah bekerja pada perusahaan tersebut. Pihak *Fun World* tidak serta merta melepas tanggung jawabnya karena masih memberi gaji terakhir bagi para karyawan sebelum di PHK, walaupun kemungkinan karyawan tetap tidak akan menerima tunjangan hari raya (THR). Selain memberi gaji terakhir, pihak *Fun World* juga bertanggung jawab dengan memberi informasi mengenai program pemerintah untuk pegawai pada saat pandemi Covid-19 ini, yaitu program kartu prakerja.

Kartu prakerja merupakan program pelatihan bagi pekerja-pekerja yang dirumahkan sampai batas waktu yang belum diketahui atau yang terkena PHK agar tetap bisa mendapat pemasukan dari rangkaian pelatihan tersebut. Program kartu prakerja ini diawali dengan pendaftaran melalui web prakerja dan kemudian mengikuti seleksi dengan mengisi sejumlah tes. Karyawan yang tidak lolos pada gelombang awal masih bisa ikut mendaftarkan dirinya pada gelombang berikutnya. Meskipun begitu, narasumber masih mengharapkan bahwa dana THR tetap bisa dibagikan kepada karyawan.

Tak hanya mengganggu aspek kesehatan saja, tapi Covid-19 juga memengaruhi berbagai aspek lainnya salah satunya adalah aspek ekonomi. Hal ini terbukti dari hasil wawancara, bahwa narasumber dan beberapa karyawan lainnya merasa kesulitan membiayai dan memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena terpaksa tidak bekerja lagi dan tidak diberi gaji.

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

Ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dapat terjadi karena belum terjalinnya hubungan yang harmonis antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan ini mengandung unsur ekonomis, unsur sosial politik, dan unsur kesejahteraan sosial. Pengertian dari pekerja dapat ditemukan di dalam ketentuan umum poin 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “pekerja adalah

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja (Vina, 2016). Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja atau Buruh dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dibedakan menjadi (1) Pekerja/Buruh Penerima Upah, (2) Pekerja/Buruh yang Bekerja pada Pemberi Kerja, (3) Pekerja/Buruh yang Bekerja pada Pemberi Kerja bukan Penyelenggara Negara, dan (4) Pekerja/Buruh Bukan Penerima Upah (BPU) yang meliputi pemberi kerja dan pekerja di luar hubungan kerja yang bukan menerima upah, seperti tukang ojek, supir angkot, pedagang keliling, dokter, pengacara/advokat, artis, dan lain-lain. (Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, 2011). Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, maka pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya. Kemudian atas pekerjaannya, pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak (“ASPEK HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN,” 2014). Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan). Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pada dasarnya, setiap

orang yang hidup itu harus bekerja dan mempunyai pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan setiap orang yang bermacam-macam. Dalam suatu pekerjaan, pasti dibutuhkan suatu tenaga kerja karena adanya hubungan timbal balik di antara keduanya. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tanpa adanya tenaga kerja, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal. Tenaga kerja itu merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Seperti yang dikatakan oleh S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Suparmoko dan Icut Ranggabawono, tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut A. Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran (Yuga, 2017). Menurut Payaman tenaga kerja adalah produk yang sudah atau sedang bekerja, atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain (Adianto & Fedryansyah, 2018), seperti bersekolah dan ibu rumah tangga.

Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan

angkatan kerja: a) angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan. Tenaga kerja merupakan bagian dari angkatan kerja yang berfungsi dan ikut serta dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan atau jasa. Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dan atau melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Posisi pekerja yang lemah dapat diantisipasi dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan. Terdapat anggapan bahwa selama ini serikat buruh belum menjadi suara pekerja, baik di tingkat kerja ataupun dalam tingkat pengambilan keputusan secara nasional. Serikat pekerja/buruh saat ini menghadapi tantangan yang berat. Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah agar menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Selain itu, melalui wadah Serikat Pekerja/Buruh ini diharapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi. Hal ini merupakan hubungan industrial di tingkat perusahaan. Serikat Pekerja dapat berperan aktif dalam menciptakan kedamaian bekerja (*industrial peace*) melalui peran sertanya dalam lembaga kerjasama maupun dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Soewono, 2019). Peran serta serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat diwujudkan melalui organisasi serikat pekerja mulai pada tingkat perusahaan, tingkat perusahaan sejenis, tingkat regional, dan tingkat pusat, bahkan hingga sampai pada tingkat federasi, dan kemungkinan berafiliasi dengan serikat pekerja di luar negeri. Fungsi serikat pekerja/buruh yang lainnya adalah sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara

pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh dengan adanya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh ternyata masih banyak menimbulkan masalah. Pada masa Orde Baru, masalah yang timbul pada Serikat Pekerja/Buruh pada umumnya terdapat pada ketidakmandirian Serikat Pekerja/Buruh. Serikat buruh pada masa itu hanya ada satu yaitu SPSI, yang dianggap oleh banyak kalangan sebagai corong atau boneka majikan. Seringkali SPSI tidak menyuarakan aspirasi atau kehendak pekerja/buruh dan ironisnya hanya menyuarakan aspirasi majikan. Pengurus SPSI kebanyakan telah ditentukan oleh majikan, yakni orang-orang yang dekat dengan mereka atau yang promajikan. Pemilihan pengurus SPSI seringkali direayasa untuk menempatkan orang-orang yang lebih berpihak kepada majikan.

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh setelah masa reformasi dengan telah disahkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ternyata juga masih menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan bukan terletak pada wadah tunggal serikat pekerja/buruh dalam SPSI, akan tetapi pada kemajemukan Serikat Pekerja/Buruh yang telah ada. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 membuka peluang untuk didirikannya lebih dari satu Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan. Adanya serikat pekerja/buruh yang lebih dari satu dalam satu perusahaan ini merupakan perwujudan dari sikap demokratis buruh, namun pada umumnya buruh masih belum mempunyai kematangan demokrasi. Demokrasi sering disalahartikan dengan pemogokan, penganiayaan, dan perusakan. Adanya ketentuan bahwa serikat pekerja/buruh dapat menerima dana dari luar negeri ternyata disalahgunakan oleh pihak tertentu untuk mengambil keuntungan sepihak dengan menggunakan dalih upaya memperjuangkan kesejahteraan buruh. Buruh dihasut untuk melakukan pemogokan dan selama berjalannya masa pemogokan, ternyata situasi itu diabadikan oleh orang tertentu yang menjadi pengurus Serikat Pekerja/Buruh untuk mencari

dana dari luar negeri (Sonhaji, 2019b). Hal ini sangat disayangkan karena tindakan tersebut dapat dikatakan telah menjual negara untuk kepentingan pribadi.

Banyaknya Serikat Pekerja/Buruh dalam satu perusahaan juga menimbulkan masalah dalam rangka pembuatan perjanjian kerja bersama karena belum ada peraturan pelaksanaannya. Hal ini memicu serikat pekerja/buruh yang mempunyai anggota minoritas untuk menghasut atau bahkan mengancam buruh yang bukan anggotanya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengarah pada perselisihan perburuhan. Hal ini memerlukan suatu interpretasi bagi upaya kekosongan hukum sebelum adanya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Akan tetapi, belum adanya ketentuan pelaksanaan dari Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Fungsi Serikat Pekerja/Buruh mengakibatkan diperlukan adanya interpretasi dari ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Pengertian Serikat Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah “organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan, pekerja/buruh dan keluarganya”. Pada dasarnya, keberadaan serikat pekerja di perusahaan memberi manfaat bagi pihak pekerja dan juga manajemen. Bagi pekerja, keberadaan serikat pekerja dapat dijadikan sebagai sebuah kekuatan untuk menyampaikan berbagai aspirasi dan keluhan yang berkaitan dengan kondisi kerja. Selain itu juga akan lebih mendekatkan jarak antara manajemen dan pekerja karena adanya perwakilan serikat pekerja dalam manajemen.

(Suhartoyo, 2018) mengatakan bahwa dengan semakin berkembangnya organisasi, pekerja kehilangan kontak secara langsung dengan majikan dan dengan demikian serikat pekerja diperlukan untuk membantu pekerja mempengaruhi keputusan ketenagakerjaan. Melalui serikat pekerja, pekerja akan lebih mampu melakukan kontrol terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kemudian, pada saat majikan mencoba untuk memotong upah, pekerja mempercayakan kepada serikat pekerja untuk menentang tindakan tersebut.

(Suhartoyo, 2018) mengatakan bahwa pentingnya serikat pekerja bagi manajemen adalah membantu perusahaan melalui konsesi upah atau kerjasama dalam usaha-usaha bersama dalam bidang pekerjaan, seperti program kerja kelompok atau *Scanlon Plan* yang memungkinkan perusahaan melakukan usaha-usaha penyelamatan, terutama di masa-masa sulit namun tetap menguntungkan dan kompetitif. Lalu, serikat pekerja dapat mengidentifikasi bahaya dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas kondisi kerja para pekerja.

Hak-hak pekerja selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya di bawah perintah orang pemberi kerja, maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya. Hak pekerja tersebut muncul secara bersamaan ketika si pekerja mengikat dirinya pada si majikan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Contoh hak ini ialah hak atas upah, hak untuk mendapatkan cuti tahunan dan dapat di jalankan sesuai dengan aturan yang berlaku, hak untuk mendapatkan kesamaan derajat dimata hukum, hak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya masing masing, hak untuk mengemukakan pendapat, dan lain-lain. Hak-hak pekerja ini hanya ada sewaktu seseorang menjadi pekerja dan hak ini melekat hanya pada mereka yang bekerja. Ketika ia sudah tidak menjadi pekerja lagi, hak-hak yang pernah ada secara otomatis menjadi hilang.

Berbeda dari hak-hak pekerja, hak serikat pekerja melekat pada organisasi pekerja/buruh, bukan pada individu pekerja. Hak serikat pekerja baru timbul ketika para pekerja membentuk organisasi perjuangan mereka. Timbulnya kewajiban bagi seseorang adalah ketika ia melakukan suatu kesepakatan dan didalamnya termuat hak dan kewajiban. Ketika hak itu sudah menjadi keharusan yang diperoleh, begitu pun kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus di taati tanpa terkecuali. Karena saling adanya keterkaitan antara hak dan kewajiban, hal itulah yang mendasari mengapa setiap kita menuntut hak, kita pun jangan sampai lalai terhadap kewajiban. Kewajiban sebagai pekerja terbagi dalam tiga bagian penting, yaitu:

Kewajiban ketaatan, yaitu kewajiban yang dibebankan kepada pekerja/buruh untuk

mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan atau telah disepakati oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Kewajiban konfidensialitas, yaitu salah satu bentuk kewajiban yang diberikan kepada pekerja, dalam artian pekerja mempunyai kewajiban dalam hal untuk dapat menjaga rahasia perusahaan.

Kewajiban loyalitas. Loyalitas pekerja terhadap organisasi memiliki makna kesediaan pekerja untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pekerja untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pekerja terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pekerja merasakan adanya rasa aman dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Serikat pekerja dibentuk oleh para pekerja dengan memastikan bahwa kedudukan dan hak mereka sebagai pekerja dapat seimbang dengan kewajiban yang mereka lakukan untuk pengusaha. Dalam hubungan pekerja dengan majikan/pengusaha, tidak dapat dipungkiri bahwa kedudukan majikan/pekerja lebih tinggi dan kadangkala hal tersebut mengakibatkan kesewenang-wenangan para majikan terhadap pekerjanya. Untuk mengurangi dan menghadapi kemungkinan kesewenang-wenangan tersebut, para pekerja sebaiknya mempunyai sebuah perkumpulan yang biasanya dinamakan serikat pekerja karena para pekerja dapat bersatu padu sehingga menyeimbangkan posisi mereka dengan pengusaha. Oleh karena itu, wajar apabila tiap orang memiliki hak untuk bergabung dengan serikat buruh yang ia pilih guna meningkatkan dan melindungi kepentingannya. Negara diizinkan melakukan pembatasan yang masuk akal terhadap hak ini, untuk melindungi orang lain. Dalam UU No. 21 Tahun 2000 dijabarkan apa yang menjadi tujuan serikat pekerja/serikat buruh yaitu guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Peran serikat buruh dalam menyuarkan aspirasi dan partisipasi dalam pembangunan pada dasarnya termasuk hak atas pembangunan. Partisipasi dalam pembangunan mengandung arti bahwa individu atau kelompok akan menikmati

hasil pembangunan dengan hak berserikat yang terjamin. Secara konseptual maka melalui serikat pekerja/serikat buruh diharapkan bahwa:

Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional, sehingga aspirasi mereka benar-benar diperhatikan, Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standar dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan. Adapun implikasi dari adanya UU No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat. (Suhartoyo, 2018)

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha (Zaini, 2017). Mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi (Buwana & Putra, 2015). Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya. Menurut Keputusan Menteri Pekerja Nomor 150 tahun 2000 yang menetapkan bahwa yang

dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat. Macam-macam pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi sebagai berikut:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja.
- c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan

Peraturan perundang-undangan menyatakan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah mendapat izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat ditetapkan bahwa pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan kepada tenaga kerja yang bersangkutan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian lain-lainnya (Fandi, 2010). PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Pada dasarnya, suatu perusahaan harus memberikan perlindungan serta menjamin adanya kesejahteraan pada setiap karyawannya agar kemudian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan tanpa adanya tekanan-tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat (majikan/pengusaha) kepada pihak-pihak yang cenderung lebih lemah (pekerja/buruh).

Berdasarkan pendapat Halim, salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai PHK yaitu suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan

hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yaitu berupa:

A. Uang Pesangon

Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

B. Uang Penghargaan Masa Kerja

Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

C. Ganti Kerugian

Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainlain (Alexander Putra, 2017).

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh saat terjadinya PHK. Macam-macam pemutusan hubungan kerja terdiri dari: Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kehendak Perusahaan/Majikan.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi, sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran. Untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat pekerja yang bersangkutan (Dewa, 2017). Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak

atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan/majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar sebagai berikut:

Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Pekerja Sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik, tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian 1 kali ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2, dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang pisah sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3, tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4.

Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun

Mengenai batasan usia pensiun, perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Kesalahan yang termasuk dalam kategori kesalahan berat adalah sebagai berikut:

- A. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan,
 - B. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - C. Pekerja mabuk, minum-minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba dilingkungan kerja
 - D. Melakukan tindakan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
 - E. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja
 - F. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang
 - G. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
 - H. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja dalam keadaan bahaya ditempat kerja
 - I. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara
 - J. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 tahun atau lebih
 - K. Pekerja ditahan Pihak yang Berwajib
- Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ditambah uang pengganti hak. Untuk pemutusan hubungan kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, tetapi apabila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah perusahaan wajib mempekerjakan kembali (Sonhaji, 2019a).

Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. Syaratnya adalah harus

membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan serta uang pengganti hak.

Pekerja Mangkir Terus Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri (MF Muttaqin, 2020). Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan wajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Pekerja Melakukan Pelanggaran

Didalam hubungan kerja, ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak (Lingga, 2016). Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya akan ada sangsi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan, sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke 1, ke 2, ke 3 dan masing-masing berlakunya surat peringatan itu selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut

dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada (Hernawan, 2016).

Perubahan Status, Penggabungan, Pelemburan atau Perubahan Kepemilikan
Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya dengan alasan tersebut maka:

Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya, berhak mendapat uang pesangon 1 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 23 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah (Rohendra Fathammubina, 2018).

Perusahaan yang tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 2 dan mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 3 dan mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah (Mogi, 2017).

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi (Yusuf Randi, 2020)

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tapi tidak berhak mendapatkan uang pisah (Panjaitan, 2017).

Suatu perusahaan juga dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan sebagai berikut:

Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus

Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pekerja melakukan ibadah yang diperintahkan agamanya

Pekerja menikah

Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya

Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan

Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan

Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit atau akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kehendak.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mengundurkan diri atau alasan mendesak. Hal ini sesuai dengan pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan tindakan sebagai berikut (Widayanti, 2018):

Menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak buruh, anggota keluarga atau anggota

rumah tangga buruh, atau membiarkan perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan
Membujuk atau mencoba membujuk buruh, anggota keluarga, atau anggota rumah tangga buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau buruh bawahan majikan
Tidak membayar upah pada waktunya
Tidak memenuhi kebutuhan makan dan pemondokan yang telah diperjanjikan
Tidak memberi cukup pekerjaan kepada buruh yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan
Pengusaha dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan padanya oleh perjanjian
Memberikan pekerjaan yang dapat mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan, atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Keputusan Pengadilan
Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:
Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165)
Pemutusan hubungan kerja terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) (Pasal 68)
Pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Hukum
Jika hubungan kerja yang diadakan dalam waktu tertentu dan waktunya tersebut telah habis atau berakhir, maka pemutusan hubungan kerja dalam hal ini tidak diperlukan izin. Hal demikian berarti putus dengan sendirinya karena hukum.

D. Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada 11 April 2020, jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dan terkena PHK mencapai 1,5 juta orang (Hartomo, 2020). Angka ini meningkat

dibandingkan dengan data 9 April 2020 yang baru sekitar 1,2 juta pekerja. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menjelaskan, dari jumlah 1,5 juta orang ini, 10% adalah pekerja yang di PHK. Sedangkan 90% nya merupakan para pekerja yang dirumahkan. Jika tak segera ditangani, gelombang PHK diprediksi akan mencapai puncaknya pada Juni mendatang, dengan pekerja di sektor pariwisata dan jasa yang paling terdampak. Sementara itu, pemerintah akan memprioritaskan mereka yang di-PHK bersama dengan pekerja informal dan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang terdampak Covid-19, sebagai penerima program Kartu Prakerja. Merujuk data Kementerian Tenaga Kerja per 4 April 2020, total pekerja yang dirumahkan maupun terkena PHK mencapai 130.456 pekerja.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziah mengatakan, terkait upaya menghindari PHK tersebut, pihaknya telah melakukan dialog dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dari berbagai sektor usaha. Selain itu, dirinya juga secara intens melakukan dialog dengan beberapa Serikat Pekerja (SP) terkait hal ini. Dalam pertemuan tersebut, pihaknya memberikan gambaran tentang kondisi sulit akibat Covid-19. Sebab, seluruh sektor usaha ini sudah mulai tergerogoti oleh pandemi yang juga terjadi diseluruh dunia ini. Langkah lainnya yakni melakukan koordinasi dengan Kadisnaker di provinsi seluruh Indonesia guna mengantisipasi dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah, di antaranya dengan memberikan arahan dan pedoman baik secara lisan, dialog jarak jauh (*teleconference*), maupun lewat SE darn berkoordinasi terkait pendataan dan pemantauan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh atau melakukan PHK. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah meminta seluruh perusahaan/dunia usaha agar menjadikan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai langkah terakhir dalam melakukan segala upaya mengatasi dampak Covid-19 saat ini. Ida meminta perusahaan melakukan berbagai langkah alternatif untuk menghindari PHK akibat Covid-19, diantaranya dengan mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (tingkat manajer dan direktur), mengurangi shift kerja, membatasi atau menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, dan meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara

waktu. Selain itu Ida juga menambahkan langkah lainnya yakni dengan tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan memberikan pensiun bagi yang telah memenuhi syarat. Berbagai aspek kehidupan menjadi dampak buruk akibat pandemi Covid-19 ini, selain aspek kesehatan masyarakat, aspek ekonomi pun ikut terdampak karena banyak masyarakat yang menjadi kesulitan untuk bekerja dan beraktivitas diluar rumah untuk mencari nafkah sehingga kemiskinan menjadi meningkat selama pandemi Covid-19 ini berlangsung. Seperti salah satu berita yang menggambarkan kesedihan sebuah keluarga ketika harus kehilangan salah satu anggota keluarganya, yaitu ibu Yuli warga Serang. Dampak pandemi global Covid-19 ini sangat signifikan bagi perekonomian Indonesia. Pelemahan perekonomian diproyeksikan akan terjadi selama 4-6 bulan ke depan bahkan bisa terjadi lebih lama, karena kita belum bisa memprediksikan kapan pandemi ini bisa teratasi dengan tuntas.

Pada fase awal pandemi di Indonesia, sektor pariwisata, penerbangan, perhotelan, ritel dan restoran langsung terpukul. Dampak terhadap sektor lain perlahan akan semakin terasa. Hal ini tentu akan berimbas pada nasib pekerja (Sugihamretha, 2020). Meskipun Presiden Joko Widodo telah meminta pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), namun opsi ini dikhawatirkan masih akan ditempuh dalam menghadapi krisis saat ini. Di Jakarta saja telah ada sebanyak 162,416 pekerja yang telah di-PHK dan dirumahkan tanpa upah sebagai imbas Covid-19. Situasi krisis saat ini bisa membuat pengusaha tidak punya pilihan lain selain melakukan PHK karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran. Namun, Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menegaskan bahwa PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang ditempuh. Sebelum melakukan PHK, UU Ketenagakerjaan mengatur bagaimana pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus bekerja sama agar tidak terjadi PHK.

Pemerintah sebenarnya telah merespons besarnya potensi lonjakan tingkat pengangguran dan kemiskinan akibat Covid-19 lewat perubahan kebijakan keuangan negara yang digulirkan beberapa waktu terakhir.

Alokasi anggaran untuk menangani dampak pandemi ditambah Rp 205,1 triliun membuat defisit melampaui 5 persen terhadap produk domestik bruto lantaran penerimaan negara juga lesu. Separuh lebih dari uang tersebut, yakni Rp. 220,1 triliun akan digunakan untuk mengurangi beban industri dan memulihkan perekonomian nasional. Adapun belanja kesehatan dan jaring pengaman sosial masing-masing bertambah Rp 75 triliun dan Rp 110 triliun. Dari jaring pengaman sosial itulah pemerintah mengantisipasi besarnya potensi PHK. Dana kartu prakerja, program yang dijanjikan Presiden Joko Widodo, akan dilipat gandakan menjadi Rp 20 triliun, alokasi bantuan sosial program keluarga harapan naik menjadi Rp. 37,4 triliun untuk 10 juta keluarga miskin, begitu pula dana bantuan sosial pangan kartu sembako, yang kini tersedia Rp 43,6 triliun untuk 20 juta penerima.

Sementara program bantuan bahan kebutuhan pokok telah dimulai, namun perlindungan untuk buruh akibat lesunya ekonomi di masa pandemi masih memerlukan waktu. Pendataan pekerja yang diberhentikan atau dirumahkan oleh dunia usaha, baru dimulai beberapa waktu terakhir. Pada Selasa, 31 Maret 2020 lalu, Kementrian Ketenagakerjaan mengirimkan surat kepada kepala kantor dinas tenaga kerja di seluruh provinsi agar mengumpulkan dan melaporkan data perusahaan serta pekerja yang terkena dampak pandemi Covid-19. Hasil sementara menggambarkan ledakan PHK nyata di depan mata (Sulistyawati, 2020).

Kalangan pengusaha menilai virus corona telah membawa dampak negatif besar terhadap perekonomian Indonesia. Sejumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) mulai terjadi, bahkan terdapat kemungkinan bahwa tunjangan hari raya (THR) untuk karyawan tak bisa dibayarkan dan menjadi perhatian belakangan ini. Pasalnya, virus corona telah mengganggu mata rantai produksi industri sehingga perputaran bisnis menjadi tidak lancar, sementara kewajiban para pengusaha tetap harus berjalan. Wakil Ketua Umum Dewan Pertimbangan Kadin DKI Jakarta, Sarman Simanjorang menyebut bukan tidak mungkin pengusaha tidak mampu membayar THR sepenuhnya karena dampak yang Covid-19 sudah sangat memukul sektor usaha. Kewajiban pembayaran THR sudah diatur oleh pemerintah melalui UU Nomor 13 tahun 2003, dimana

pengusaha wajib memberikan THR minimal satu kali gaji bagi mereka yang sudah satu tahun bekerja. Di sisi lain, kalangan pekerja jelas menolak mentah-mentah wacana tersebut. Ketua Departemen Komunikasi dan Media Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Kahar S. Cahyono menyebut, terhambatnya kegiatan ekonomi selama satu bulan terakhir seharusnya tidak menjadi alasan kesulitan membayar THR. Pasalnya dalam rentang 9 bulan sebelumnya, sudah banyak keuntungan yang diambil pengusaha. Sehingga, aturan membayar THR sepenuhnya harus dilaksanakan. Terlebih, momen lebaran yang biasanya terjadi perputaran uang besar ini merupakan peluang untuk meningkatkan daya beli masyarakat yang didominasi buruh, salah satu caranya dengan memberikan stimulus lebih.

Kondisi saat ini sangatlah mengkhawatirkan. Bukan tidak mungkin, gelombang PHK bisa terus berlanjut. Bahkan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) memprediksi dalam 2 bulan akan terjadi PHK puluhan ribu buruh. Bahkan jika permasalahan di atas tidak segera diselesaikan, tidak menutup kemungkinan ratusan ribu buruh akan kehilangan pekerjaan. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Said Iqbal mengingatkan, terdapat 4 hal yang memicu gelombang PHK. Pertama, ketersediaan bahan baku di industri manufaktur yang mulai menipis, khususnya bahan baku yang berasal dari impor, seperti dari negara China, dan negara-negara lain yang juga terpapar Covid-19. Kedua, pelemahan rupiah terhadap dollar. Ketiga, penurunan jumlah kunjungan wisatawan ke destinasi pariwisata. Keempat, anjloknya harga minyak dan indeks harga saham gabungan (IHSG) (Sandi, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian tentang dampak pandemi Covid-19 terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan *Fun World* (tempat bermain anak) di Kota Cirebon, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada situasi pandemi ini terdapat banyak kerugian yang dialami oleh berbagai perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk merumahkan sementara karyawannya atau bahkan di PHK. Terkait dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada perusahaan

tempat bermain anak ini mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Walaupun perusahaan tempat bermain anak ini tidak memberi THR atau pesangon bagi pekerja yang terkena PHK, namun perusahaan masih memberikan gaji akhir pekerja dan mereka memberi solusi mengenai informasi kartu prakerja bagi karyawannya.

Berdasarkan hasil kajian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dikemukakan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, ketika sudah ditetapkan akan ada beberapa karyawan yang terkena PHK, maka sebaiknya perusahaan harus memiliki kesiapan untuk memberikan pesangon dan tunjangan hari raya (THR) karena berhubungan pemberlakuan PHK dilakukan menjelang bulan Ramadhan. Hal ini juga merupakan keluhan dari beberapa karyawan yang mengharapkan adanya pemberian THR atau pesangon sebelum mereka terkena PHK. Kedua, saat ini ternyata masih banyak para pekerja yang belum mengetahui informasi mengenai kartu prakerja dan cara penggunaannya, oleh karena itu sebaiknya perusahaan penting untuk melakukan edukasi secara intensif kepada pekerja mengenai hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Jurnal Ilmiah

Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018).

PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA DALAM MENGHADAPI ASEAN ECONOMY COMMUNITY. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>

Alexander Putra, C. V. (2017). URGENSI KLAUSULA DEFINISI DALAM PERJANJIAN KERJA. *Kertha Patrika*. <https://doi.org/10.24843/kp.2017.v39.i01.p05>

ASPEK HUKUM DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN. (2014). *LEX PRIVATUM*.

Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG. *Jurnal Studi Manajemen*.

CNN Indonesia. (2020). *Kronologi Ibu di Serang*

- Tewas Setelah Sempat Kelaparan 2 Hari.
Dewa, A. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Unpas*.
- Fandi, S. (2010). PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN WANPRESTASI ATAS PERJANJIAN KERJA DI CV. CHISEL (DITINJAU DARI UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN).
- Hartomo, G. (2020). Sudah 1,5 Juta Pekerja Dirumahkan, 10% Kena PHK. *OKeZone.Com*.
- Hernawan, A. (2016). KEBERADAAN UANG PESANGON DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DEMI HUKUM DI PERUSAHAAN YANG SUDAH MENYELENGGARAKAN PROGRAM JAMINAN PENSIUN. *Kertha Patrika*. <https://doi.org/10.24843/kp.2016.v38.i01.p01>
- Lingga, A. (2016). Hak dan Kewajiban Para Pihak Setelah Putusnya Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan No.97/G/2013/PHI. Mdn). *UNiversitas Medan Area*.
- MF Muttaqin. (2020). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN MANGKIR YANG DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI ANTARA SP/SB PT. GHALIA INDONESIA PRINTING DENGAN PT. GHALIA INDONESIA PRINTING. *Jurnal Krisna Law*.
- Mogi, E. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Lex Administratum, v*.
- Panjaitan, P. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja/Buruh Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Eprints.Unpam.Ac.Id*.
- Rohendra Fathammubina, R. A. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA. *Zitteliana*.
- Sandi, F. (2020). Nyata! Gelombang PHK Buruh Sudah Mulai Terjadi, Tolong... *CNBC Indonesia*.
- Soewono, D. (2019). PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PERUSAHAAN. *Hukum.Unik-Kediri.Ac.Id*.
- Sonhaji, S. (2019a). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja. *Administrative Law and Governance Journal*. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>
- Sonhaji, S. (2019b). Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora. *Administrative Law and Governance Journal*. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.629-630>
- Sugihamretha, I. D. G. (2020). Respon Kebijakan: Mitigasi Dampak Wabah Covid-19 Pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.113>
- Suhartoyo, S. (2018). Penguatan Organisasi Buruh / Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh. *Administrative Law and Governance Journal*. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i4.350-362>
- Sulistyawati, R. (2020). Jutaan Buruh Terkena Dampak Covid-19. *Majalah Tempo*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. In *Undang-Undang*.
- Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011. (2011). Undang Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI*.
- Vina, G. (2016). PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG

TERKENA PUTUSAN PAILIT.
Atmajaya.

Widayanti. (2018). TINJAUAN

PELAKSANAAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)
BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Journal Untag Semarang.

Yuga, F. (2017). BEBAN KERJA TERHADAP
KUALITAS TIDUR PADA BURUH
PABRIK DI PT. YANG MING
INTERNATIONAL KOTA SEMARANG.

Universitas Muhamadiyah Semarang.

Yusuf Randi. (2020). Pandemi Corona Sebagai
Alasan Pemutusan Hubungan Kerja
Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan
Dengan Undang-Undang
Ketenagakerjaan. *Yurispruden.*

Zaini, A. (2017). Ahmad Zaini Pengaturan
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Menurut Peraturan Perundangan-
undangan Ketenagakerjaan. *Al-Ahkam.*
<https://doi.org/10.37035/ajh.v13i1.175>