

## **TINJAUAN YURIDIS FAKTOR-FAKTOR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA COVID-19 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Dr. Herlina Hanum Harahap, SH, MH<sup>1)</sup>  
Bonanda Japatani Siregar, SH, MH<sup>2)</sup>**

Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah  
Jl. Garu II A, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara  
email : herlinahanum@gmail.com

### **Abstrak**

*Hukum perjanjian adalah sebagai suatu aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan. Kesepakatan kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi para pengusaha maupun bagi para pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. perjanjian yang merupakan ranah keperdataan harus memuat kekuatan secara hukum, unsur-unsur sahnya perjanjian itu setidaknya memenuhi syarat sebagaimana yang dikemukakan dalam pasal 1320 KUHPerdara antara lain sepakat bagi mereka yang mengikat dirinya, memiliki kemampuan untuk membuat suatu perjanjian, memiliki suatu perjanjian yang disepakati. Karyawan berkerja disebuah perusahaan diangkat berdasarkan kesepakatan dan seharusnya apabila akan melakukan PHK terhadap karyawan maka harus melakukan pemanggilan dan lainnya.*

**Kata Kunci :** Faktor, PHK, dan Covid-19

### **Abstract**

*Agreement law is a legal rule relating to the implementation of an agreement or agreement. A work agreement is a precursor to an employment relationship which reflects justice for both employers and workers because both will be involved in an employment relationship. an agreement which is a civil domain must contain legal force, the legal elements of the agreement at least meet the requirements as set out in article 1320 of the Civil Code, among others agree that those who bind themselves, have the ability to make an agreement, have an agreed agreement Employees working in a company are appointed based on an agreement and if they are to lay off employees, they must make summons and others.*

**Keywords :** Factor, PHK, and Covid-19

### **1. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara hukum yang mempunyai peraturan dalam bernegara, yaitu peraturan perundang – undangan atau undang - undang. Segala hal yang ada di dalamnya berlandaskan terhadap sebuah aturan perundang – undangan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Indonesia mempunyai peraturan perundang – undangan sendiri yaitu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan ini sudah berjalan di Indonesia, “Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perundang – undangan yang banyak disorot oleh masyarakat. Undang – undang tersebut memuat beberapa ketentuan baru menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha.”(Putri, 2020).

Kesuksesan suatu perusahaan tentu bergantung terhadap para pekerjanya, hubungan perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, disatu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan membutuhkan pekerja

sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Perumpamaan bahwa pekerja merupakan bagian inti dari sebuah perusahaan nampak seperti tidak mempunyai arti. Namun, jika dilihat kebenarannya lebih mendalam, tanpa adanya pekerja tentu saja perusahaan tersebut tidak bisa berjalan dan berpartisipasi dalam perkembangan dan pembangunan perekonomian perusahaan tersebut. Hubungan perusahaan dengan pekerja/buruh disebut dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 ayat (15) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dari pengertian di atas kita bisa lihat bahwa pekerja/buruh melakukan kontrak kerja atau sebuah perjanjian kerja dan hak pokok dari setiap pekerja adalah adanya suatu upah atau imbalan. Dengan kata lain, ada tidaknya suatu hubungan kerja, landasannya adalah ada atau tidak suatu perjanjian kerja.

Seiring berjalannya waktu, tenaga kerja tiap tahunnya semakin banyak membuat ketidakseimbangan dengan ketersediaan lowongan pekerjaan yang ada. Melihat hal tersebut membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin sewenang – wenang. Pemberi lowongan kerja membuat peraturan perihal kontrak kerja semena – mena yang bisa merugikan pekerja karena pekerja membutuhkan pekerjaan. Ini masih banyak terjadi di Indonesia. Perusahaan terkadang membuat kontrak perjanjian kerja merugikan para pekerja yang bekerja. Hal ini perlu kita cermati, agar para pekerja yang membutuhkan pekerjaan bisa bekerja dengan keadilan dan keseimbangan dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Undang – undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan dapat berbentuk lisan. Pembuatan perjanjian kerja tertulis harus sesuai dengan undang – undang khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja (Agusmidah, 2010). Kebanyakan perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan, tidak terdapat suatu perjanjian mengenai upah kerja yang jelas. Perjanjian kerja tentang upah hanya dibicarakan secara lisan tanpa ada bukti tertulis mengenai hal tersebut. Walaupun memenuhi syarat – syarat sahnya suatu perjanjian kerja yang diatur dalam undang - undang, tetapi pada pelaksanaannya secara tidak langsung menimbulkan kerugian terhadap pekerja. Tanpa bukti tertulis mengenai upah kerja yang jelas, dapat menimbulkan masalah seperti upah yang kurang dari upah minimum, serta ketidakseimbangan waktu bekerja dengan upah kerja yang diterima.

## 2. METODE

Penelitian ini adalah termasuk deskriptif yaitu analisa data tidak keluar dari lingkup sampel, sebab hanya menggambarkan objek yang menjadi pokok permasalahan. Konsep ini bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data atau menunjukkan hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, khususnya yang menyangkut Undang-undang ketenagakerjaan dan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Sifat penelitian ini adalah *juridis normatif* yaitu penelitian kepustakaan atau studi dokumen yang dilakukan atau ditujukan hanya terhadap peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain.

Pengumpulan data diperoleh dari penelitian kepustakaan, dalam hal ini penulis membaca beberapa literature berupa buku-buku ilmiah peraturan perundang-undangan dan dokumentasi lainnya seperti majalah, koran, serta sumber teoritis yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja.

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini antara lain :

1. Bahan Hukum Primer, terdiri dari :

- a. Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
2. Bahan Hukum Sekunder, terdiri dari penelitian kepustakaan dari buku-buku
3. Bahan hukum tertier adalah bahan pendukung di luar bidang hukum seperti kamus ensiklopedi atau majalah yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada faktor yang mempengaruhi PHK. Mungkin faktor ini tidak asing bagi Anda namun, berikut dijelaskan lagi tentang Pemutusan Hubungan Kerja supaya Anda mengetahuinya dengan jelas.

1. Mengundurkan Diri Atas Kemauan Karyawan Sendiri  
Faktor pertama adalah mengundurkan diri karena kemauan sendiri. Bagi karyawan yang berniat mengundurkan diri maka, tidak mendapatkan pesangon berupa uang. Karyawan tidak boleh menuntut uang pesangon, karena sudah ketentuan dari UU pasal 156 ayat 2. Isi dari pasal 156 ayat 2 yaitu pihak yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan uang pesangon kerja disesuaikan dengan pasal 156 ayat 3. Akan tetapi karyawan mendapatkan uang penghargaan kerja 1 kali yang tertuang pada pasal 156 ayat 4. Pasal berisi apabila karyawan memilih mengundurkan diri mendadak tanpa mengikuti prosedur, karyawan hanya mendapatkan uang penggantian hak. Jika karyawan mengundurkan diri sesuai prosedur, karyawan bisa mendapatkan uang pesangon yang jumlahnya lebih besar daripada uang penggantian hak.
2. Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri Secara Tertulis Karena Berakhirnya Kontrak Kerja. Karyawan kontrak mengundurkan diri dengan menyerahkan surat tertulis jika masa kerjanya berakhir karyawan tetap mendapatkan pesangon yang sudah tertuang pada pasal 154 ayat 2. Selain uang pesangon, karyawan juga berhak mendapatkan uang penghargaan kerja yang diatur oleh pasal 156 ayat 3 sekaligus uang pisah sesuai pasal 156 ayat 4.
3. Mengundurkan Diri Karena Umur Sudah Mencapai Usia Pensiun  
Pemutusan ini bisa dipengaruhi oleh faktor usia karyawan. Semakin tua umur karyawan, semakin berkurang kinerjanya sehingga harus dilakukan pensiun. Apabila karyawan mengundurkan diri karena mencapai usia pensiun, karyawan berhak memperoleh pesangon yang sesuai dengan pasal 154 ayat 2, uang penghargaan sesuai dengan pasal 156 ayat 3, dan uang pisah sesuai dengan pasal 156 ayat 4. Untuk memperjelas mengundurkan diri karena pensiun, Kita mengambil satu contoh. Misalkan karyawan harus pensiun apabila usianya mencapai 57 tahun. Ketika karyawan tersebut sudah berusia 57 tahun maka, harus pensiun walaupun masa kerjanya kurang dari 25 tahun. Sebaliknya jika karyawan belum berumur 57 tahun dan masa kerjanya melebihi 25 tahun, karyawan tetap bekerja hingga mencapai umur pensiun.
4. Karyawan Melakukan Kesalahan di Perusahaan  
Faktor pemutusan berikutnya yaitu dipengaruhi oleh karyawan yang melakukan kesalahan berat pada tempat kerjanya. Ada banyak kesalahan berat yang dilakukan karyawan seperti mencuri barang, penggelapan, mengancam sesama karyawan, melakukan perbuatan judi di lingkungan kerja, mengkonsumsi minuman keras, membocorkan rahasia perusahaan ke pesaing, dan memberikan keterangan palsu yang bisa merugikan perusahaan.
5. Perusahaan Mengalami Bangkrut  
Perusahaan bangkrut terpaksa harus ditutup, karena mengalami kerugian besar selama dua tahun berturut-turut sehingga tidak dapat memberi gaji karyawan. Apabila bangkrut, perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Pengajuan pemutusan

kerja dilandasi dengan syarat perusahaan dapat memberikan bukti bahwa terjadi kerugian selama 2 tahun. Setelah pembuktian, perusahaan bisa memulai PHK dan wajib memberikan uang pesangon satu kali beserta uang penggantian hak karyawan.

Itulah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Sebetulnya masih ada faktor pendukung untuk melakukan PHK seperti karyawan jarang masuk kerja, karyawan meninggal, pekerja ditahan oleh pihak kepolisian karena melakukan kesalahan, dan karyawan melakukan pelanggaran.

#### 4. KESIMPULAN

Faktor-faktor terjadinya pemutusan hubungan dimasa covid-19 ialah Covid-19 menyebabkan banyak korban, bukan hanya dari segi Kesehatan covid-19. juga memakan korban dari para pekerja yang bekerja di perusahaan. Faktornya karena perusahaan terkena imbas dari covid-19 ini. Banyak perusahaan yang tidak berjalan sesuai dengan rencana awal. Banyak perusahaan yang gulung tikar karena tidak ada impor ekspor yang berjalan. Demi berlanjutnya perusahaan, bos perusahaan akhirnya melakukan PHK secara sepihak karena tidak sanggup membayar gaji dari karyawan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Agusmidah, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, edisi revisi 2, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Anisatul Mabruroh, Putri, *Implementasi Undang – undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga* [http://digilib.uin-suka.ac.id/16948/2/11340053\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar\\_pustaka.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/16948/2/11340053_bab-i_iv-atau-v_daftar_pustaka.pdf) (diakses pada Senin, tanggal 17 Februari 2020, pukul, 12.25)
- Budiono, Abdul R, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks
- F.X. Djumaldi, 2008, *Perjanjian Kerja, Cet. III*, Jakarta : Sinar Grafika
- Hardijan, Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya cet ke-2*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- <https://idcloudhost.com/mengenal-apa-itu-phk-penjelasan-faktor-tujuan-dan-dampaknya-untuk-bisnis/>. Diakses Pada Hari Selasa Tanggal 09 Februari 2021, Pukul 10.15 Wib.
- Kartono, Kartini, 1998, *Metode Research*, Bandung : Kencana  
Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali
- Mamuji, Sri, 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum, Cet.I*, Depok : Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Prof. Dr. Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pusaka Setia Persada
- Republik Indonesia, *Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia
- Soepomo, Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan,