

TINJAUAN HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN KEADAAN PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019

AULIANA RISMITA¹

¹Fakultas Hukum, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238)

aulianarismita@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, pandemic corona virus disease 2019 telah berdampak di bidang ketenagakerjaan yang mencatat sampai dengan tanggal 31 Juli 2020 terdapat lebih dari 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu) pemutusan hubungan kerja. Beragam tulisan tersebar di berbagai media, baik cetak, elektronik maupun internet membahas pro dan kontra pemutusan hubungan kerja terdampak pandemic corona virus disease 2019 sebagai keadaan memaksa (force majeure) atau efisiensi. Perbedaan pendapat disebabkan tiada terdapat defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (force majeure) dan efisiensi dalam Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif dan penegakan hukumnya. Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pandemic corona virus disease 2019 tidak memenuhi kriteria keadaan memaksa (force majeure), karena keadaan memaksa (force majeure) merupakan situasi yang disebabkan bencana alam sedangkan pandemic corona virus disease 2019 merupakan bencana non-alam sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,. Apabila pengusaha mempergunakan keadaan pandemic corona virus disease 2019 untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah, maka pekerja dapat melakukan tuntutan yang bersifat alternatif yaitu: menuntut agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Hak pekerja, pemutusan hubungan kerja, pandemic corona virus disease 2019

REVIEW OF WORKERS' RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONSHIP CAUSED BY PANDEMIC CONDITIONS CORONA VIRUS DISEASE 2019

ABSTRACT

Based on data from the Ministry of Manpower, the 2019 corona virus pandemic has an impact on the labor sector, which recorded that up to 31 July 2020 there were more than 3,500,000 (three million five hundred thousand) terminations. Various well-known writings in various media, both print, electronic and internet discuss the pros and cons of terminating employment affected by the 2019 corona virus pandemic as a state of work (force majeure) or efficiency. The difference of opinion is due to the absence of a juridical definition and scope of work environment (force majeure) and efficiency in Article 164 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower, so that it has not provided legal certainty in the normative order and law enforcement. Based on the results of research carried out that the 2019 corona virus disease pandemic does not match the criteria for refugee criteria (force majeure), because the force majeure is a situation caused by natural disasters while the 2019 corona virus disease pandemic is a non-natural disaster in accordance with Presidential Decree No. 12 of 2020 concerning the Designation of Non-Natural Disasters for the Spread of Corona Disease 2019 (Covid-19) as a National Disaster. Employers can terminate the employment relationship on the grounds that the company regulates Article 164 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning If the employer uses the 2019 corona virus disease pandemic to terminate the work relationship illegally, the worker can carry out an alternative order, namely: demanding to be re-employed or claiming rights. rights in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *Worker rights, termination of employment, pandemic corona virus disease 2019*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, *pandemic* telah berdampak di bidang ketenagakerjaan yang mencatat sampai dengan tanggal 31 Juli 2020 terdapat lebih dari 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu) pemutusan hubungan kerja, sedangkan Kamar Dagang dan Industri mencatat pemutusan hubungan kerja akibat *pandemic* mencapai 15.000.000 (lima belas juta) karena penghitungannya juga ditujukan kepada usaha mikro, kecil dan menengah.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan-alasan berupa terdapat keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha yang mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi sehingga solusinya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Keadaan ini diatur dalam Pasal 163 UUK sampai dengan Pasal 165 UUK yang meliputi: Pertama, perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan. Kedua, perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan melakukan efisiensi. Ketiga, perusahaan mengalami pailit.

Apabila diteliti, tiada terdapat defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 UUK, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif. Mahadi menyebutnya dengan istilah asas yang belum matang. Untuk

dipergunakan dalam praktek, asas harus dimatangkan dulu, harus dimasak dulu, harus digodok dulu. Contohnya, dalam Pasal 1977 KUHPerdara terdapat asas dalam hal barang bergerak, dia adalah pemiliknya. Supaya asas itu dapat berlaku dalam praktek maka harus dibaca "pada umumnya, siapa menguasai barang bergerak, dia adalah pemilik", sedangkan Munir Fuady mengemukakan apabila unsur kepastian hukum terpinggirkan maka penegakan hukum akan jatuh pada titik nadir. Artinya, luar biasa jeleknya dan nuansa seperti ini yang sekarang terjadi di Indonesia.

Tiada defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 UUK berpotensi menimbulkan konflik dalam penegakan hukum, sehingga diperlukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan hukum terhadap situasi konkret tertentu serta menetapkan siapa berhak atas apa, terhadap siapa, berkenaan dengan apa, dalam situasi apa dan seterusnya, sedangkan Bernard Arief Sidharta menyatakan kegiatan ini untuk mengantisipasi dan menawarkan penyelesaian masalah hukum konkret yang mungkin terjadi di dalam masyarakat, baik yang dihadapi individu perorangan maupun yang dihadapi oleh masyarakat secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Istilah penelitian hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal research*, yang dalam bahasa Belanda disebut *ondrezoek de wet*, merupakan penelitian terhadap norma hukum untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi melalui suatu metode, sistematika dan pemikiran tertentu.

Metode penelitian hukum yang dipergunakan dalam skripsi ini, disusun secara terencana dan sistematis yang meliputi:

Ilmu hukum memiliki karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif sehingga penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang meneliti dan menganalisis norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan maupun doktrin.

Pendekatan dalam skripsi ini, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), kasus (*case approach*) Sifat penelitian ini paralel dengan sifat ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif maka penelitian ini akan menelaah preskripsi mengenai apa yang seyogianya dilakukan, sedangkan sebagai ilmu yang bersifat terapan maka skripsi sebagai penelitian akademis juga harus melahirkan preskripsi yang dapat diterapkan.

Bahan hukum yang dipergunakan diperoleh dari bahan kepustakaan (*library research*) yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan bahan hukum, dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yang meliputi: *Offline* dan *Online*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka (25) UUK merumuskan defenisi yuridis dari

pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga elemen dari pemutusan hubungan kerja adalah:

1. Pengakhiran hubungan kerja.
2. Sebabnya adalah karena suatu hal tertentu.
3. Pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dari defenisi yuridis tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai putusnya atau berakhirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang mengakibatkan hilangnya atau hapusnya hak dan kewajiban di antara keduanya. Artinya, pengusaha tidak lagi memberikan perintah dan upah kepada pekerja karena pekerja berhenti bekerja yang berdampak langsung pada jaminan pendapatan bagi diri dan keluarganya. Apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK, maka pengakhiran hubungan hukum merupakan berakhirnya hubungan kerja yang dasar perikatannya dibuat berdasarkan perjanjian kerja.

UUK menganut asas mempersulit terjadinya pengakhiran hubungan kerja dengan merumuskan pengaturan bahwasanya pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang melainkan hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi 2 (dua) aspek yang bersifat kumulatif, yaitu:

1. Aspek prosedural.
2. Aspek substansi.

Kedua aspek baik aspek prosedural maupun aspek substansi

wajib dipatuhi oleh setiap pengusaha yang menjalankan kegiatan di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Aspek prosedural berkaitan dengan tahapan-tahapan yang wajib dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengancam pelanggarannya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal demi hukum. Adanya pengaturan mengenai tahapan ini pada prinsipnya merupakan campur tangan negara dalam pembangunan ketenagakerjaan sebagai ciri dari hukum privat yang berdimensi hukum publik yang bertujuan untuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari segala bentuk tindakan sewenang-wenang. Tahapan ini dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja yang diakhiri dengan upaya mempersulit pemutusan hubungan kerja.

Tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Tahapan ini bersifat imperatif sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UUK yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra menyatakan bahwasanya ketentuan Pasal 151 UUK

menetapkan 3 (tiga) tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja, yaitu:

Pertama; pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penjelasan ketentuan ini, frasa "dengan segala upaya" merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metode kerja dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.

Kedua; bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Ketiga; jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Pasal 155 ayat (2) UUK memberikan persyaratan dalam tahap ini bahwasanya selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, sehingga dimaknai tiada pemutusan hubungan kerja tanpa putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial. Ini berarti, antara pengusaha dengan pekerja tetap terikat dalam hubungan kerja sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, pekerja tetap bekerja seperti biasa kepada pengusaha yang memberikan hak kepada pengusaha untuk memberikan perintah selama dalam waktu kerja dan ruang lingkup pekerjaan disertai dengan kewajiban untuk tetap memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.

Aspek substansi berkaitan dengan alasan-alasan yang dilarang dan alasan yang dibolehkan untuk dipergunakan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja. Ini berarti, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dipersyaratkan dalam UUK sebagai suatu bentuk perlindungan bahwasanya pemutusan hubungan kerja bukan semata-mata terkait dengan bidang ekonomi melainkan berhubungan juga dengan hak asasi sebagaimana dimaksud dalam landasan filosofis dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Alasan yang dilarang merupakan alasan-alasan yang tidak dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pelanggaran terhadap penggunaan alasan yang dilarang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja akan dinyatakan batal demi hukum dengan konsekuensi pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pengaturan mengenai alasan-alasan yang dilarang untuk dipergunakan oleh pengusaha sebagai alasan untuk melakukan

pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UUK, yaitu:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan kecil, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- g. Perjanjian kerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja /serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan.

Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019*.

Pasal 163 ayat (1) UUK, menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif berupa:

1. Perusahaan terjadi perubahan status.
2. Perusahaan melakukan penggabungan atau peleburan.
3. Perusahaan mengalami perubahan kepemilikan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan terjadi perubahan status, perusahaan melakukan penggabungan atau peleburan, perusahaan mengalami perubahan kepemilikan perusahaan yang disebabkan *pandemic corona virus disease 2019* merupakan alasan yang sah secara hukum.

Adapun hak pekerja, Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) membedakannya sebagai berikut:

1. Apabila pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka hak pekerja adalah:
 - a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
 - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
 - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.
2. Apabila pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan

kerja atau menerima di perusahaannya, maka hak pekerja adalah:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

Penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UUK, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), adalah:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga), 3 (tiga) bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) bulan upah.
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3), adalah:
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4), adalah:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos biaya pulan untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan

- d. ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- e. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengaturan dalam Pasal 164 ayat (3) UUK pada prinsipnya memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menutup perusahaan untuk menghindari resiko kerugian. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan terdampak *pandemic corona virus disease 2019* merupakan alasan yang sah, dengan ketentuan didahului oleh beberapa tahapan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.

Pasal 164 ayat (3) UUK mengatur hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang didasarkan oleh alasan perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

Pasal 165 UUK menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena perusahaan mengalami pailit yaitu perusahaan mengalami bangkrut.

Pasal 165 UUK mengatur hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Atas Penggunaan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019* Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Sah

Dalam kaitannya dengan sengketa di bidang ketenagakerjaan, apabila pekerja tidak dapat membuktikan terdapat hubungan hukum dalam bidang hubungan kerja maka tiada dasar kontraktual antara pekerja dengan pengusaha sehingga kapasitas pekerja akan dipertimbangkan sebagai pihak yang tidak patut dan berkepentingan (*legal standing/standy in judicio*) untuk mengajukan tuntutan hukum. Akibat hukumnya, pekerja akan dipertimbangkan sebagai pihak yang tidak berhak mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan, sedangkan apabila pekerja dapat membuktikannya maka selanjutnya hakim akan mempertimbangkan terbukti atau tidak terbukti substansi dari tuntutan perlindungan hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang diajukan oleh pekerja.

KESIMPULAN

1. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, tetapi hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi 2 (dua) aspek yang bersifat kumulatif, yaitu:
 - a. Aspek prosedural, berkaitan dengan tahapan-tahapan yang wajib

dilakukan sebelum melakukan pemutusan

- b. shubungan kerja.
 - c. Aspek substansi, berkaitan dengan alasan-alasan yang dilarang dan alasan yang dibolehkan untuk dipergunakan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja.
2. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena terdampak *Pandemic corona virus disease 2019* dengan menggunakan alasan, sebagai berikut:
 - a. Perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, sesuai dengan Pasal 163 UUK dengan hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UUK.
 - b. Perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi dengan hak sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UUK.
 - c. Perusahaan tutup karena mengalami pailit, dengan hak sebagaimana diatur dalam Pasal 165 UUK.
 3. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* yang tidak dapat dibuktikan oleh pengusaha memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan tuntutan dalam gugatannya dengan memuat tuntutan yang bersifat alternatif yaitu:
 - a. Menuntut agar dipekerjakan kembali. Tuntutan ini sebagai konsekuensi logis dan

yuridis dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

- b. Menuntut hak-hak sesuai dengan UUK. Tuntutan ini dimaknai pekerja memiliki pendapat yang sama dengan pengusaha bahwasanya hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdulkadir Muhammad, (2004), Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti

Bernard Arief Sidharta, (2013), Ilmu Hukum Indonesia; Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis Yang Responsif Terhadap Perubahan Masyarakat, Yogyakarta, Genta Publishing

Departemen Pendidikan Nasional, (2008), Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional

Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, (2012), Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar, Penerbit Pustaka Iarasan Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen

Ida Hanifah dkk, (2018), Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa; Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, CV. Pustaka Prima

Khuzaifah Dimiyati, (2014), Pemikiran Hukum; Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia, Yogyakarta, Genta Publishing

Munir Fuady, (2003), Aliran Hukum kritis; Paradigma Ketidakterdayaan Hukum, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti

Peter Mahmud Marzuki, (2016), Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Kencana Prenada Media Group

Suratman, (2019), Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Depok, PT. RajaGrafindo Persada

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

WEBSITE

CNN Indonesia, Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta, Berita tanggal 1 Mei 2020, <https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan->

[2-juta-kadin-sebut-korban-phk akibat-corona-15-juta](https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta)

Instrumentsonline, Penanggulangan Pengangguran Di Indonesia, <https://instrumentsonline.wordpress.com/2004/07/13/penanggulangan-pengangguran-di-indonesia>

Kompas.com, Imbas Corona, Lebih Dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK Dan Dirumahkan, Berita tanggal 4 Agustus 2020,

<https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbis-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan>

JURNAL

Hanifah, I. (2020). Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 5(1), 10-23.

Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 6(1), 168-173.

Hanifah, I. (2020). [HAKI] PENGUATAN NILAI-NILAI PANCASILA SEBAGAI SALAH SATU PILAR KEBANGSAAN INDONESIA DALAM MEWUJUDKAN NEGARA HUKUM YANG BERKEMAJUAN. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.

Hanifah, I. (2020). [LOA] LEGAL PROTECTION AGAINST PAYS OF WORKERS RETURNED DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD IN INDONESIA: LEGAL PROTECTION AGAINST PAYS OF WORKERS RETURNED DURING THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD IN INDONESIA. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.

Hanifah, I. (2020). [BUKU] HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.

Hanifah, I. (2020). (TURNITIN) Existence Of Criminal Fine In Criminal Act Of Corruption. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.

- Harahap, R. Z. (2017). Aspek Hukum Perlindungan terhadap Penumpang Bus dalam Mewujudkan Perlindungan Konsumen. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 211-233.
- Harahap, R. (2018). Pengawasan dan Koordinasi Sertifikasi Halal. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 109-118.
- Harahap, A. (2018). Pembaharuan Hukum Pidana Berbasis Hukum Adat. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Sad, H. (2021). Pelaksanaan Perjanjian Waralaba Dimsum Citra Antara Pemberi Waralaba (Franchisor) Dengan Penerima Waralaba (Franchisee) Di Medan (Doctoral dissertation, UMSU).
- SARAGI, Y. M. TINJAUAN VIKTIMOLOGI TERHADAP KORBAN TINDAK PIDANA PENGHELAPAN DAN PENCUCIAN UANG PADA KASUS FIRST TRAVEL.
- SARAGI, Y. M. TINJAUAN VIKTIMOLOGI TERHADAP KORBAN TINDAK PIDANA PENGHELAPAN DAN PENCUCIAN UANG PADA KASUS FIRST TRAVEL.
- SARI, M. PERAN KESATUAN PENJAGAAN LAUT DAN PANTAI DALAM PENGAWASAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN PELAYARAN LAUT DI TANJUNG BALAI.
- SIMANJUNTAK, A. S. PROSES PENYIDIKAN PENGUASAAN TANAH TANPA HAK TERHADAP LAHAN PTPN II OLEH KELOMPOK TANI DI HAMPARAN PERAK (Studi Pada Unit I Resum Satreskrim Polres Pelabuhan Belawan).
- SOERIPNO, R. R. Implementasi Zona Identifikasi Pertahanan Udara di Wilayah Udara Indonesia Menurut Hukum Kebiasaan Udara Internasional.
- SYAHRIZA, A. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP DOSEN YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA KORUPSI ATAS PEMBUATAN SKRIPSI UNTUK MAHASISWA (Analisis Putusan No 5/Pid. Sus-TPK-2018/PN Plk).
- Tanjung, M. A. A. (2021). Kedudukan Peraturan Desa Dalam Sistem Hukum Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (Doctoral dissertation, UMSU).
- TUNGGAKAN, I. P. P., & FATIHAH, A. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMAKAI JARINGAN.
- WAHYUDI, D. Penerapan Prinsip Common Heritage Of Mankind Oleh International Seabed Authority Menurut Unclos 1982.
- WAHYUDI, M. A. Proses Pendampingan Hukum Korban Kekerasan Dalam Pemeriksaan Di Kepolisian (Studi Di Kontras Sumut).
- Nainggolan, I. (2018). Analisis Yuridis Pengembalian Barang Bukti Dalam Tindak Pidana Perikanan (Juridical Analysis Of Returns Of Investigation Goods Action Of Fisheries Criminal). *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 68-80.
- Nainggolan, I. (2018). Tanggung Jawab Pidana bagi Pelaku Usaha yang Menggunakan Bahan Tambahan Pangan (BTP) Berbahaya pada Produk Pangan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Nainggolan, I. (2019). Lembaga Pemasyarakatan Dalam Menjalankan Rehabilitasi Terhadap Narapidana Narkotika. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(2).
- Nainggolan, I. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Perbuatan Penggunaan Merek Yang Sama Pada Pokoknya Tanpa Izin (Analisis Putusan MA. RI No. 2037/Pid. Sus/2015). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).