

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK PADA SITUASI COVID-19<sup>1</sup>

Oleh: Louis Jordan Wijaya<sup>2</sup>

Dientje Rumimpunu<sup>3</sup>

Sarah D. L. Roeroe<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak dalam pemutusan kerja oleh perseroan terbatas dalam situasi covid-19 dan bagaimanakah tanggungjawab perseroan terbatas terhadap pekerja yang di PHK dalam situasi covid-19. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya maka pekerja/buruh dapat melakukan proses penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah terhadap perusahaan, jika tidak ditemukan kata mufakat maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan terhadap perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK. 2. Dalam UU Cipta Kerja dikatakan ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan PHK, salah satunya alasan efisiensi. Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Buruh berhak mendapat pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan

uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Kata Kunci : Perlindungan, Hukum, Pekerja, PHK, Covid-19.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 yang terjadi di Indonesia menyebabkan pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan tersebut mengubah aktivitas sosial ekonomi masyarakat seperti transportasi terbatas, pusat perbelanjaan, tempat rekreasi dan hiburan ditutup. Keadaan ini berdampak luas terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan pekerja.<sup>5</sup>

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>6</sup>

Pengertian PT secara umum adalah suatu unit atau badan usaha berbadan hukum yang mana modalnya terkumpul dari berbagai saham, dan setiap pemilikinya memiliki bagian dari banyaknya lembar saham yang dimiliki oleh masing-masing investor. Pengertian PT secara umum adalah suatu unit atau badan usaha berbadan hukum yang mana modalnya terkumpul dari berbagai saham, dan setiap pemilikinya memiliki bagian dari banyaknya lembar saham yang dimiliki oleh masing-masing investor. Biasanya, perusahaan terbatas atau PT ini dibentuk oleh minimal dua orang atau lebih dengan melalui kesepakatan yang diketahui oleh notaris yang nantinya akan dibuatkan akta

<sup>1</sup> Artikel Skripsi.

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum UNSRAT, NIM 17071101672

<sup>3</sup> Fakultas Hukum UNSRAT, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum UNSRAT, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> <https://ejunal.kependudukan.lipi.go.id>

<sup>6</sup> <https://elvira.rahayupartners.id/>

perusahaan. Lalu, akta tersebut harus disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM agar nantinya perusahaan tersebut resmi menjadi suatu badan usaha Perseroan Terbatas atau PT.

### **Ciri-Ciri Perseroan Terbatas**

Karakteristik yang menempel pada badan usaha bisa dianalisa apakah badan usaha tersebut tergolong dalam unit badan Perseroan Terbatas atau tidak. Secara umum, ciri-ciri PT adalah sebagai berikut:

- PT didirikan untuk mencari keuntungan
- PT mempunyai fungsi komersial dan juga fungsi ekonomi
- Modal perusahaan PT didapat dari lembar saham yang dijual dan obligasi.
- Perusahaan PT tidak memperoleh fasilitas apapun dari Negara
- RUPS atau Rapat Umum Pemegang saham akan menentukan kekuasaan tertinggi perusahaan PT.
- Setiap pemegang saham memiliki tanggung jawab atas perusahaan sebanyak modal saham yang ditanamkan.
- Pemilik saham akan mendapatkan keuntungan saham dalam bentuk dividen
- Direksi adalah pemimpin utama perusahaan PT

### **Jenis-Jenis Perseroan Terbatas (PT)**

Secara garis besar, terdapat enam jenis Perseroan Terbatas atau PT yang mana setiap jenis perusahaan PT ini memiliki keunikannya sendiri. Berikut ini adalah jenis-jenis perusahaan PT.

#### **1. Perseroan Terbatas Terbuka**

Perseroan Terbatas Terbuka (TBK) atau yang sering disebut dengan PT yang sudah *go-public* atau *Initial Public Offering* (IPO) karena penyeteroran modal didalamnya bersifat terbuka untuk para masyarakat. Jenis PT ini akan menjual sahamnya ke masyarakat melalui pasar modal. Beberapa contoh perusahaan PT TBK adalah PT Bank Central Asia Tbk., PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk., PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk., dll.

#### **2. PT Tertutup**

Berbanding terbalik dengan PT TBK, PT tertutup adalah jenis PT yang tidak melakukan aktivitas jual-beli sahamnya untuk masyarakat luas. Modal yang didapat dari jenis PT ini bisa dari kalangan tertentu saja, seperti dari sahabat,

keluarga, kerabat, dll. Beberapa contoh perusahaan PT tertutup adalah Salim Group, Bakrie Group, Sinar Mas Group, Lippo Group, dll.

#### **3. PT Kosong**

PT kosong adalah jenis PT yang telah mengantongi izin usaha dan izin lainnya, tapi belum memiliki kegiatan yang dilakukan untuk kelangsungan perusahaan. Beberapa contoh dari perusahaan PT Kosong adalah PT Sarana Rekatama Dinamika, PT Asian Biscuit, PT Adam Air, PT Semen Kupang, PT Bayur Air, dll.

#### **4. PT Domestik**

PT domestik adalah jenis PT yang sudah berdiri dan menjalankan operasional perusahaannya di dalam negeri dan harus mengikuti seluruh aturan yang berlaku di dalam negeri.

#### **5. PT Perseorangan**

PT perseorangan adalah jenis PT yang seluruh sahamnya hanya dipegang dan dimiliki oleh satu orang saja. Orang tersebut juga akan berperan langsung sebagai direktur perusahaan. Jadi, orang tersebut memiliki kekuasaan tunggal, dimana dia akan menguasai seluruh wewenang direktur dan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

#### **6. PT Asing**

PT asing adalah jenis PT yang telah didirikan di luar negeri atau negara lain dengan mengikuti dan menjalankan peraturan yang berlaku dalam negara tersebut. Tapi, jika ada orang asing yang membangun perusahaan PT di dalam negeri, maka perusahaan atau para investor di dalamnya harus mengikuti dan menjalankan perusahaan sesuai dengan undang-undang yang berlaku di dalam negeri.

Masing-masing badan usaha sudah pasti mengantongi sumber modal untuk menjalankan setiap kegiatan operasionalnya. Untuk hal tersebut, modal yang didapat perusahaan PT terbagi menjadi tiga bagian, yaitu modal dasar, yang ditempatkan, dan modal yang disetorkan.

##### **1. Modal Dasar**

Modal dasar adalah modal perusahaan PT yang sudah ditentukan dengan seberapa besar perusahaan tersebut. Nantinya, modal ini akan menentukan skala perusahaan PT, apakah PT dengan skala kecil, sedang atau besar.

## 2. Modal yang Ditempatkan

Biasanya, badan usaha terbentuk dari beberapa pihak, yang mana setiap pihak tersebut akan menanamkan modalnya untuk mendirikan perusahaan. Jadi, jenis modal ini akan mengacu pada jumlah modal yang diberikan oleh para pemegang saham perusahaan. Berdasarkan Pasal 33 tentang Undang-Undang Perseroan Terbatas, total jumlah modal yang harus ditempatkan adalah minimal 25% dari modal dasar perusahaan.

## 3. Modal yang Disetorkan

Modal ini adalah sumber keuangan perusahaan PT yang disetorkan oleh para pemilik saham. Jenis modal ini diklaim sebagai sumber dana yang sangat nyata. Seluruh total modal yang harus disetorkan oleh para pemegang saham minimal harus 25% dari modal dasar. Artinya, jumlah modal yang disetorkan nanti harus sama dengan modal yang ditempatkan oleh para pemilik perusahaan.

Unsur – Unsur PT Sebagai Badan Hukum Sebagai salah satu badan hukum, suatu perusahaan PT juga wajib memenuhi beberapa unsur badan hukum yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas. Unsur-unsur yang harus dipenuhi berupa:

- **Organisasi yang Teratur**  
Sebagai suatu bentuk organisasi yang teratur, maka dalam perusahaan PT juga harus memiliki organisasi perseroan yang didalamnya terdapat Rapat umum pemegang saham (RUPS), Direksi, dan Komisaris. Struktur ini tercantum dalam pasal 1 ayat 2 dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas. Ketiga komponen ini nantinya yang akan menggerakkan perusahaan PT. Untuk itu, konsep organisasi ini harus bisa dilakukan dengan baik.
- **Kekayaan Tersendiri**  
Perusahaan PT memiliki bentuk kekayaan sendiri berupa modal dasar. Hal ini seperti yang tercantum dalam Pasal 21 ayat 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang mana modal dasar ini terdiri dari semua nilai nominal dan kekayaan dalam bentuk lain berupa benda yang bisa bergerak ataupun diam. Kekayaan tersendiri ini nantinya akan menghasilkan konsekuensi yuridis untuk PT yang erat kaitannya dengan tanggung jawabnya sebagai debitur atau pihak ketiga, yaitu

hanya sebatas kekayaan yang dikantongi oleh perusahaan.

- **Melakukan Hubungan Hukum Sendiri**  
Sebagai salah satu bentuk badan hukum, maka status perusahaan PT akan menjadi jelas di mata hukum. Hal ini dikarenakan mereka tergolong subjek hukum. Untuk itu, perusahaan juga berhak dan memiliki wewenang untuk melakukan hubungan hukum atau perbuatan hukum dengan pihak kedua atau pihak ketiga yang diwakilkan oleh direksi. Ketentuan ini seperti yang sudah tercantum dalam Pasal 14 Undang-Undang Perseroan Terbatas.
- **Memiliki Tujuan Sendiri**  
Sebagai salah satu bentuk badan usaha yang melakukan kegiatan operasional usaha, maka perusahaan PT harus memiliki tujuannya sendiri.<sup>7</sup>

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak dalam pemutusan kerja oleh perseroan terbatas dalam situasi covid-19
2. Bagaimanakah tanggungjawab perseroan terbatas terhadap pekerja yang di PHK dalam situasi covid-19

## C. Metode Penelitian

Penyusunan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Bahan-bahan hukum yang digunakan diperoleh dari hasil studi kepustakaan yaitu bahan hukum primer berupa undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Bahan hukum sekunder berupa literatur dan karya ilmiah hukum yang membahas materi mengenai ketenagakerjaan dan perseroan terbatas serta bahan hukum tersier. Berupa kamus hukum dan kamus umum digunakan untuk menjelaskan pengetahuan, tujuan, fungsi dan istilah-istilah hukum yang digunakan dalam penulisan ini. Bahan-bahan hukum primer dan sekunder di analisis secara normatif dan kualitatif.

Menurut Soerjono dan Sri Mamudji, penelitian hukum yang dilakukan dengan cara penelitian bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normaif atau penilitian hukum kepustakaan (disamping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data

---

<sup>7</sup> <https://accurate.id/> pengertian perseroan terbatas

primer)<sup>8</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK

Secara terminologi, perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni “perlindungan” dan “hukum”. KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Lalu, hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Merujuk definisi tersebut, perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Singkatnya, perlindungan hukum adalah fungsi dari hukum itu sendiri; memberikan perlindungan.<sup>9</sup>

Menurut Satjito Rahardjo bahwa “perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut”.<sup>10</sup>

Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun”.<sup>11</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat,serta pengakuan terhadap hak – hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya”.<sup>12</sup>

Menurut Muktie, A. Fadjar “perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya

perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum”.<sup>13</sup>

Menurut Setiono “perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia”.<sup>14</sup>

Menurut Muchsin “perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasakan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia”.<sup>15</sup>

Menurut Hetty Hasanah “perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum”.<sup>16</sup>

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>17</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. “Bentuk perlindungan hukum yang sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi : 1) Menyediakan

---

<sup>8</sup> Soejono Soekarno dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif suatu tinjauan singkat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995, Hal 13-14.

<sup>9</sup><https://www.hukumonline.com/pengertianperlindunganhukummenurutkbbi>

<sup>10</sup> Anon, perlindungan hukum menurut para ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-perindunganhukum-menurut-para-ahli/>, diakses tanggal 18 september 2018

<sup>11</sup> C.S.T Kansil, pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia, penerbit balai pustaka Jakarta 1989, hal 40

<sup>12</sup> ibid

---

<sup>13</sup> ibid

<sup>14</sup> ibid

<sup>15</sup> ibid

<sup>16</sup> Anon Tesis hukum, Op.cit

<sup>17</sup> Fitri hidayat,perlindungan hukum unsur esensial dalam suatu Negara hukum, <http://fitrihidayatub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>,

makanan, minuman bergizi dan uang tambahan bagi pekerja yang bekerja lembur, 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, 3) Menyediakan waktu istirahat atau cuti bagi para pekerjanya, dan 4) Memberikan fasilitas P3K. Sementara perlindungan hukum yang belum dilaksanakan adalah 1) Belum menyediakan sarana antar jemput bagi tenaga kerjanya dan 2) Belum menyediakan kamar mandi/WC terpisah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Hal yang menghambat terlaksananya perlindungan hukum tersebut, yaitu orientasi ekonomi pengusaha, pekerja yang hanya mementingkan financial tanpa memperhatikan kesehatan dan keamanan, dan belum adanya peraturan perundang-undangan yang secara jelas mengatur mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang cacat fisik khususnya mengenai perlindungan upah.<sup>18</sup>

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

1. Perlindungan Pekerja/Buruh Anak;
  - a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68), yaitu setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 nomor 26).
  - b. Ketentuan tersebut dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dari kesehatan fisik, mental dan sosial (Pasal 69 ayat (1)).
  - c. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
    - Ijin tertulis dari orang tua/wali.
    - Perjanjian kerja antara orang tua dan pengusaha
    - Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam
    - Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
    - Keselamatan dan kesehatan kerja
    - Adanya hubungan kerja yang jelas
    - Menerima upah sesuai ketentuan yang berlaku
  - d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja

anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).

- e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).
  - f. Siapapun dilarang mempekerjakan anak pada pekerjaan yang buruk, tercantum dalam Pasal 74 ayat (1). Yang dimaksud pekerjaan terburuk seperti dalam Pasal 74 ayat(2), yaitu :
    - Segala pekerjaan dalam bentuk pembudakan atau sejenisnya.
    - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
    - Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, perjudian.
    - Segala pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
2. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan  
Pekerjaan wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :
    1. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
    2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,
    3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
      - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
      - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
    4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
    5. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam

---

<sup>18</sup> [https://ojs.unud.ac.id/Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan](https://ojs.unud.ac.id/Perlindungan_hukum_terhadap_ketenagakerjaan)

- sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
6. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
  7. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
    - Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
    - Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
    - Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
    - Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
  8. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
    - Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
    - Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
    - Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))

- Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
- Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).<sup>19</sup>

Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia adalah “menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat”. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa “konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat”.<sup>20</sup>

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.<sup>21</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon, sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu : 1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu

<sup>19</sup><http://www.lutfichakim.com/perindungan/perlindunganketenagakerjaan>

<sup>20</sup> ibid

<sup>21</sup> ibid

keputusan pemerintah . Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.<sup>22</sup>

Pandemi Covid-19 merupakan permasalahan yang krusial dan terjadi secara serempak di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Hal ini sangat berdampak besar bagi perekonomian negara berupa kerugian yang harus ditanggung oleh masyarakat maupun pengusaha. Kebijakan mengenai pembatasan sosial yang diharapkan dapat dijadikan sarana pemutus rantai penyebaran virus Covid-19, justru menjadi alasan masyarakat untuk mengurangi daya beli. Dengan demikian, perekonomian Indonesia terus mengalami penurunan. Akibat dari keadaan tersebut, pengusaha berinisiatif untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membahas tentang tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk keperluan individu maupun masyarakat umum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPHI).<sup>23</sup>

Pasal 150 Undang-Undang

---

<sup>22</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, penerbit Bina Ilmu 1989 Surabaya. Hal 20

<sup>23</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2010. hal.89

Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usahausaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan demikian, pekerja yang akan di PHK mengetahui alasan-alasan yang dijadikan dasar oleh pengusaha atau perusahaan.

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus,
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku,

- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya,
- d. Pekerja menikah,
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya,
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan,
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja,
- h. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja. Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum.

Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak.

## **B. Tanggung Jawab Perseroan Terbatas Terhadap Pekerja Yang di PHK**

Pada era globalisasi sekarang, tidak dipungkiri lagi bahwa keberadaan badan usaha semakin berkembang. Di Indonesia, badan usaha merupakan hal yang sangat esensial dalam kehidupan masyarakat setiap harinya karena badan usaha memiliki peran penting dalam hampir setiap aspek kehidupan, mulai dari bidang perekonomian hingga bidang sosial. Selain itu, badan usaha memiliki kontribusi besar terhadap negara, Salah satu bentuk badan usaha yang terdapat di Indonesia yaitu perseroan terbatas.

Perseroan Terbatas memiliki status sebagai badan hukum (legal entity) dengan penekanan sebagai persekutuan modal. Ini berarti, PT merupakan subjek hukum, namun bersifat artificial. Sementara itu, badan hukum ini merupakan persekutuan modal. Sama seperti halnya subjek hukum orang perseorangan, badan hukum memiliki sifat

dapat melakukan perbuatan hukum –yaitu perbuatan yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban, dapat dituntut maupun menuntut di muka pengadilan.

Organ yang memiliki fungsi untuk melakukan perbuatan hukum adalah organ PT yang disebut direksi. Direksi inilah yang akan melakukan kegiatan perusahaan dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan tersebut.<sup>24</sup> Yang dimaksud dengan “direktur” atau “direksi” dari suatu perseoran terbatas adalah suatu organ perseroan, di samping organ perseroan lainnya berupa komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang memiliki tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang penuh terhadap kepengurusan dan jalannya perseroan tersebut serta mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perseroan di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan dalam anggaran dasar dari perseroan tersebut.<sup>25</sup>

Tanggung jawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Dalam hal ini, jika dijabarkan tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menanggung segala akibat dari sesuatu yang telah diperbuatnya.

Menurut Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hak yang timbul dari perjanjian kerja, dalam hal ini hak pekerja, salah satunya yaitu adanya upah. Kemampuan membayar upah pekerja merupakan salah satu kewajiban Perseroan di dalam perjanjian kerja. Apabila Perseroan tidak mampu melaksanakan kewajibannya, yang dalam hal ini membayar upah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan adanya utang terhadap karyawan.<sup>26</sup>

Dalam situasi Covid-19 Perseroan Terbatas harus terpaksa mem-PHKkan para pekerja/buruh karena pendapatan perusahaan yang menurun drastic akibat PSBB (Pembatasan

<sup>24</sup> MunirFuady, “Perseroan Terbatas Paradigma Baru”, PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003, hlm. 9

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 50

<sup>26</sup> Menurut Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sosial Berskala Besar). Tetapi Perseroan Terbatas harus melaksanakan hak dan kewajiban pekerja/buruh jika di PHK. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, wajib dibayarkan.

Uang penggantian hak yang dimaksud meliputi beberapa hal seperti.

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk bekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Maksimal pesangon yang bias didapatkan pekerja yang terkena PHK, menurut UU Ketenagakerjaan, bisa mencapai 32 kali upah.<sup>27</sup>

Sementara menurut RUU Cipta Kerja, terdapat perubahan. Dalam pasal 156 poin 2 UU Nomor 13 Tahun 2003, perhitungan uang pesangon disebutkan diberikan "paling sedikit" sesuai dengan rincian ketentuan yang ada.

Sedangkan pada pasal 156 RUU Cipta Kerja, pesangon diberikan "paling banyak" berdasarkan rincian yang sama dengan UU Nomor 13 Tahun 2003.

Perbedaan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja pada UU Cipta Kerja terdapat perbedaan dengan UU Ketenagakerjaan.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk bekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kita bekerja sama.

Pada UU Cipta Kerja, pasal mengenai tambahan pesangon yang didapatkan pekerja

apabila perusahaan melakukan efisiensi dihapus. Sementara, besaran maksimal pesangon yang didapatkan pekerja yang terkena PHK turun menjadi 25 kali upah. Yakni terdiri dari 19 kali upah bulanan dan 6 kali jaminan kehilangan pekerjaan.<sup>28</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak mendapatkan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu apabila pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya maka pekerja/buruh dapat melakukan proses penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah terhadap perusahaan, jika tidak ditemukan kata mufakat maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan terhadap perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan pada Pasal 136 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK
2. Dalam UU Cipta Kerja dikatakan ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan PHK, salah satunya alasan efisiensi. Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*). Buruh berhak mendapat pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

### **B. Saran**

1. Perusahaan diharapkan bisa memenuhi janji sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja
2. Perusahaan diharapkan membayar pesangon untuk ganti rugi karena terdampak PHK dan Perusahaan diharapkan mampu mengikuti peraturan yang ada, agar kedua belah pihak dapat berjalan dengan adil.

---

<sup>27</sup> Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>28</sup> Pasal 156 RUU Cipta Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Soejono Soekarno dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif suatu tinjauan singkat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1995,
- MunirFuady, "Perseroan Terbatas Paradigma Baru", PT. Citra Aditya Bakti: Bandung, 2003,
- Arasi Pradana, Mengenal Omnibus Law dan Manfaatnya dalam Hukum Indonesia
- Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta:Visimedia, Cet.ke-1, 2010.
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, penerbit Bina Ilmu 1989 Surabaya.
- C.S.T Kansil, pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia, penerbit balai pustaka Jakarta 1989,
- Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 156 RUU Cipta Kerja
- Anon, Perlindungan Hukum menurut para ahli, Tesis 2018

## Internet

- <http://www.lutfichakim.com/perlindungan/perlindunganketenagakerjaan>
- [ejunal.kependudukan.lipi.go.id](http://ejunal.kependudukan.lipi.go.id)
- [elvira.rahayupartners.id](http://elvira.rahayupartners.id)
- [accurate.id/perseroan\\_tebatas](http://accurate.id/perseroan_tebatas)
- [repository.uinbanten.ac.id](http://repository.uinbanten.ac.id)
- [dslalawfirm.com](http://dslalawfirm.com)
- Faiq Hidayat, Ini 11 Cluster Omnibus Law UU CiptaKerja, <https://news.detik.com/berita/d4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>
- [https://ojs.unud.ac.id/Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan](https://ojs.unud.ac.id/Perlindungan_hukum_terhadap_ketenagakerjaan)
- <https://www.hukumonline.com/pengertianperlindunganhukummenurutkbbi>