

Penyelesaian Perselisihan PHK di Masa Pandemi Covid-19 di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

Oleh: Haris Dajayadi

Mahasiswa Magister Hukum Program Pasca Sarjana UKI Jakarta
Analisis Kebijakan Ahli Madya pada Kantor Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
Email: ajitpademangan@gmail.com

Abstrak

Pada tahun 2020, dunia dihebohkan dengan Corona Virus Disease-19 (Covid-19). Salah satu yang terparah terkena dampak pandemi ini adalah sektor ketenagakerjaan. Pandemi COVID-19 telah merusak kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan dan kewajiban pengusaha seperti hak-hak normatif pekerja termasuk upah. Banyak perusahaan memberhentikan pekerja mulai dari cuti tidak dibayar, hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif; menggunakan sumber dari data perpustakaan, dan menggunakan jenis pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep.

Hasil penelitian ini adalah: fenomena PHK di masa pandemi Covid-19 lebih parah pada sektor jasa perantara dan agen penjualan yang melibatkan banyak pekerja massal. Penyebab terjadinya PHK adalah terjadinya force majeure dan efisiensi operasional perusahaan. Beberapa penyelesaian PHK di luar pengadilan Hubungan Industrial adalah melalui Lembaga Kerjasama Bipartit, atau melalui Mediasi, atau melalui Konsiliasi atau melalui Arbitrase.

Kata kunci: Hubungan Industrial, Pandemi Covid-19, Pemutusan Hubungan Kerja, force majeure, bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi

ABSTRACT

In 2020, the world was shocked by the Corona Virus Disease-19 (Covid-19). One of the worst affected by this pandemic is the employment sector. The COVID-19 pandemic has damaged performance, productivity, company finances and employers' obligations such as the normative rights of workers including wages. Many companies have laid off workers ranging from unpaid leave, to unilateral termination of employment.

This research is a normative legal research; using sources from library data, and using the types of legislation and concept approaches.

The results of this study are: the phenomenon of layoffs during the Covid-19 pandemic is more severe in the intermediary and sales agent service sector which involves many mass workers. The causes of layoffs are the occurrence of force majeure and the company's operational efficiency. Some settlements of layoffs outside the Industrial Relations court are through the Bipartite Cooperation Institution, or through Mediation, or through Conciliation or through Arbitration.

Keywords: Industrial Relations, Covid-19 Pandemic, Termination of Employment, force majeure, bipartite, conciliation, arbitration, mediation

A. LATAR BELAKANG

Pada tahun 2020 semua negara di dunia dilanda satu problematika yang sama yakni wabah *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang menyebar di seluruh belahan dunia yang tidak hanya merubah perilaku pada sektor kesehatan saja melainkan sektor ekonomi. Pemerintah harus mengambil kebijakan yang tepat untuk melindungi masyarakat dari virus mengerikan ini guna menekan angka penyebaran Covid-19, antara lain dengan diberlakukannya pembatasan sosial (*social distancing*) berskala besar melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Salah satu sektor yang terdampak Covid-19 adalah sektor industri dimana banyak pabrik gulung tikar akibat merugi serta pekerja/buruh mengalami PHK akibat pendapatan perusahaan tidak mampu menutup biaya produksi. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, tercatat per 1 Juli 2020 sejumlah 3,5 juta lebih pekerja baik sektor formal maupun informal dirumahkan dan sebanyak 2,8 juta merupakan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK)¹ Data dari kamar dagang dan industri menyebutkan bahwa kurang lebih 15 juta pekerja UMKM menjadi korban Covid-19 baik yang telah dilaporkan maupun tidak.

Bila data tersebut dikerucutkan maka ditemukan sejumlah 1,7 juta pekerja formal yang dirumahkan serta 749,4 ribu pekerja mengalami PHK.² Sebagai contoh data mengenai jumlah pekerja yang dirumahkan di Kabupaten Karanganyar Jawa Tengah telah mencapai 4.449

orang dan 220 orang karyawan yang terkena PHK.³

Demikian juga yang terjadi di Provinsi Jawa Timur, terhitung per 1 Mei 2020 tercatat 5.348 pekerja/buruh dari 210 perusahaan terkena PHK dan sebanyak 32.365 pekerja/buruh dari 555 perusahaan dirumahkan akibat kebijakan PSBB yang memaksa banyak pabrik diliburkan.⁴

Adanya ketidaksesuaian antara pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Salah satunya adalah perselisihan PHK yaitu perselisihan yang berkaitan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh, baik persetujuan tentang PHKnya itu sendiri, proses PHK, maupun besarnya pesangon.⁵

Walaupun perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan sesuai ketentuan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, namun perselisihan tersebut perlu ditekan semaksimal mungkin sehingga dapat mengurangi dampak dan kerugian berbagai pihak.

Sesuai ketentuan UU No 2 Tahun 2004, Pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa “perselisihan hubungan industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan

1 A.M.Kurnia 2020. Imbas Corona Lebih dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK dan Dirumahkan <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbis-coronalebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all>. Diakses pada 6 April 2022 Pukul 16.00 WIB.

2 Legalku. 2020. Pemutusan Hubungan Kerja PHK di Masa Pandemi Bagaimana Aturannya?. <https://www.legalku.com/id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemibagaimanaturannya/>. Diakses Pada 7 April 2022 pukul 10.00 WIB.

3 C. Mantovani 2020. Duh...220 Karyawan di Karanganyar Kena PHK, 4.449 Dirumahkan. <https://m.solopos.com/duh-220-karyawan-di-karanganyar-kena-phk-4-449-dirumahkan-1058797>. Diakses pada 7 April 2022 Pukul 13.00 WIB

4 CNN Indonesia “Corona Buat 5.348 Pekerja Jatim Kena PHK, 32.365 Dirumahkan” selengkapnya di sini: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501211210-92-499335/corona-buat-5348-pekerja-jatim-kena-phk-32365-dirumahkan>. Diakses pada tanggal 8 April 2022.

5 Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial-Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori Kebijakan dan Praktek*, Bandung: Penerbit Alfabeta 2018, hal.174.

kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam suatu perusahaan.” Adapun penyelesaian permasalahan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan Arbitrase dan melalui pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berakibat pada PHK banyak terjadi pada masa pandemi Covid-19 sehingga apabila hal tersebut tidak diatur, akan merugikan hubungan harmonis antara pengusaha dan pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja berikut kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan memiliki ide-ide inovatif yang dapat membantu pekerja/buruh agar bisa bertahan di tengah wabah Covid-19 sebagai wujud perlindungan pemenuhan kebutuhan pokok yang merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM), yang sama, tidak sekadar mendapatkan jaminan sandang pangan namun juga pekerjaan, khususnya bagi pekerja/buruh. Dengan demikian, keberadaan regulasi ketenagakerjaan sebagai rujukan dalam memberikan perlindungan terhadap hubungan industrial dalam PHK menjadi suatu kebutuhan dan jaminan terhadap dilema industri dan persoalan pandemi.⁶

Para pekerja mengharapkan kepada pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja/buruh yang terkena PHK akibat dampak langsung pandemi covid-19 melalui kebijakan penetapan aturan/regulasi yang harmonis.

B. RUMUSAN MASALAH

Dengan latar belakang di atas dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini:

1. Bagaimana Fenomena PHK yang terjadi pada masa Pandemi Covid-19?
2. Apa yang menyebabkan terjadinya PHK?
3. Bagaimana Mekanisme Penyelesaian PHK di luar Pengadilan Hubungan Industrial?

⁶ Fitrah Agung Sabda Pamungkas & Anang Dony Irawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19*, AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 5 Nomor 1, Juni 2021. Hlm 100.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan Fenomena PHK yang terjadi pada masa Pandemi Covid-19.
2. Menjelaskan penyebab terjadinya PHK
3. Memahami Mekanisme Penyelesaian PHK di luar Pengadilan Hubungan Industrial

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang bersifat kualitatif, yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan dalam suatu tata hukum yang koheren, putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dalam masyarakat. Penelitian ini juga bersifat deskriptif analitis, perihal peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

E. PEMBAHASAN

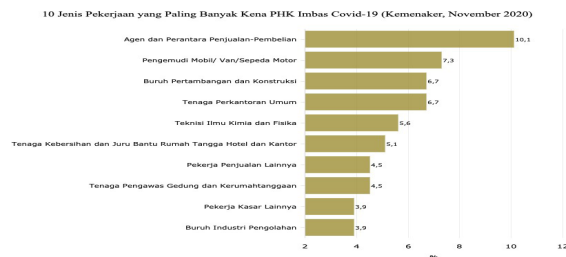
E.1. Fenomena PHK yang terjadi pada Masa Pandemi Covid-19

Wabah Covid-19 bermula dari Wuhan di Cina yang kemudian menyebar ke banyak negara di dunia. Adanya pandemi Covid-19 ini berdampak makin memburuknya ekonomi global secara keseluruhan. Yang paling terdampak akibat pandemi ini adalah masyarakat yang bekerja di sektor informal seperti sopir angkot dan supir taksi, pedagang kaki lima dan pedagang UMKM. Selain itu pandemi ini juga terjadi pada sektor industri terutama bagi keberlangsungan pekerja atau buruh suatu perusahaan karena terjadinya penurunan omset perusahaan yang disebabkan melemahnya daya beli masyarakat akibat Covid-19 yang pada akhirnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pada tanggal 7 April 2020 CNBC Indonesia menayangkan gelombang perusahaan yang melakukan PHK, antara lain: mem-PHK sebanyak 100 karyawan, Indosat sebanyak 677 karyawan, Krakatau Steel sebanyak 1.300 karyawan, PHK massal di Surabaya sebanyak 2.000 karyawan

dan Batam – Unisem sebanyak 2.500 karyawan. Dari data tersebut tidak dapat dihindari bahwa perusahaan lain juga melakukan hal yang sama melihat kondisi perekonomian yang goyah pada saat itu.⁷

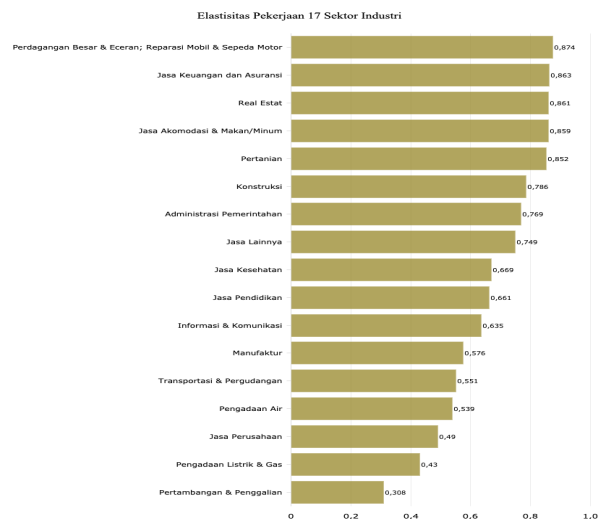
Menurut Data dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dilansir pada November 2020 sektor pekerjaan yang banyak melakukan PHK pada masa pandemi covid-19 lebih pada bidang jasa, yaitu agen dan perantara penjualan, yaitu 10,1%, pengemudi mobil/sepeda motor (ojek) 7,3%, buruh pertambangan dan konstruksi 6,7%, perkantoran umum 6,7%, teknisi ilmu kimia dan fisika 5,6%, tenaga kebersihan dan juru bantu rumah tangga hotel dan kantor 5,1%. Lebih lanjut lihat Gambar berikut:



Gambar 1

10 Pekerjaan yang Paling Banyak kena PHK Imbas Covid-19.⁸

Sementara jenis elastisitas pekerjaan terdapat di bidang industri (*elasticity of employment*). Elastisitas Pekerjaan menggambarkan seberapa banyak tenaga kerja dapat diserap jika suatu sektor mengalami pertumbuhan 1%. Sebaliknya, ketika terkontraksi, sektor dengan elastisitas tinggi juga akan memberhentikan lebih banyak pekerja.



Gambar 2

Elastisitas Pekerjaan⁹

Perusahaan milik negeri (BUMN) pun tidak luput dari pemberhentian pekerja. PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk memutuskan kontrak sekitar 700 pekerja setelah para pekerja itu dirumahkan tanpa gaji sejak Mei 2020 lalu. Adapun kebijakan putus kontrak tersebut berlaku mulai 1 November 2020.¹⁰ Seebanyak 135 pilot dan kopilot Garuda Indonesia yang dipercepat masa kontrak kerjanya. Total ada 135 (yang dipercepat masa kontraknya) dari total 1.400-an pilot dan kopilot Garuda.¹¹

Bahkan usaha start-up pun mengalami hal yang sama. Sebagai contoh start-up Gojek melakukan PHK kepada 430 karyawan, atau 9 persen dari total karyawan, terutama dalam layanan Go-Life dan Go-food.¹² Databoks menyebutkan 10 perusahaan start-up yang memberhentikan pekerjaannya (dirumahkan), terlihat dalam gambar berikut:

7 Youtube, CNBC Indonesia. 2020. Deretan Perusahaan yang Melakukan PHK Massal 2019-2020 diperoleh pada 7 Mei 2020 di <https://www.youtube.com/watch?v=aNHBjIwmWmc>. Diakses tanggal 8 April 2022.

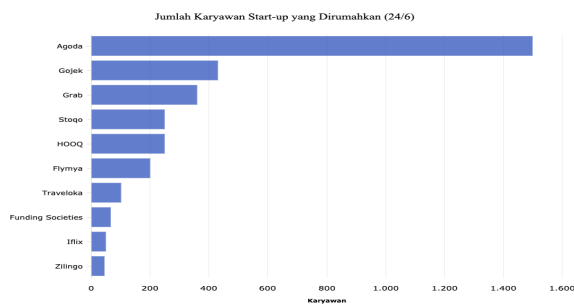
8 <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-imbacovid-19#>. Riset tersebut dilakukan terhadap 1.105 perusahaan di 17 sektor ekonomi pada Agustus 2020 lalu. Pengambilan data dilakukan secara daring dan melalui telepon dengan metode *probability sampling* serta *margin of error* (MoE) 3,01

9 <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/07/sektor-usaha-yang-paling-rentan-terdampak-covid-19>

10 <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>

11 <https://money.kompas.com/read/2020/06/05/140000726/dirutgaruda-135-pilot-garuda-bukan-di-phk-tapi-dipercepat-masa-kontrak>

12 <https://tekno.kompas.com/read/2020/06/24/08030087/gojek-phk-430-karyawan-bagaimana-nasib-driver-ojol>



Gambar 3

Jumlah Karyawan Start Up yang Dirumahkan

Gelombang PHK juga terjadi di luar negeri seperti pada tahun 2020 Disneyland melakukan PHK pada sekitar 32.000 orang. Pandemi Covid-19. Dan ribuan karyawan Disney diberhentikan pada paruh pertama tahun fiskal 2021. Mayoritas pekerja yang terkena PHK berasal dari divisi taman bermain, divisi produk.¹³

Ragam dan bentuk PHK dapat dilihat dari jumlah pekerja yang diberhentikan. Dalam hal ini dapat diklasifikasi dalam 3 jenis:

1. PHK yang sifatnya individu atau orang per orang dengan batas waktu tertentu. Contoh PHK individu: masuk usia pensiun atau habisnya kontrak kerja. Kasus PHK individu bisa terjadi pada pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga diberikan sanksi pemberhentian.
2. PHK kepada sekelompok karyawan demi efisiensi kerja. Dalam kondisi seperti saat pandemi covid-19 ini, beberapa gerai penjualan tutup karena menurunnya daya beli masyarakat maka dilakukan PHK secara kelompok. Penurunan produksi membuat karyawan harus di-PHK pada bagian tertentu secara berkelompok.
3. PHK massal, pemutusan hubungan kerja terhadap sejumlah karyawan dengan berbagai sebab misalnya karena ketidakmampuan perusahaan sehingga terjadi pengurangan karyawan seperti penutupan unit atau cabang atau bahkan pabrik.

Dari data di atas jumlah pekerja yang di-PHK berbentuk PHK massal dengan jumlah ribuan.

Berbagai upaya dilakukan berbagai negara untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa kebijakan atau regulasi antara lain mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), peraturan pembatasan kegiatan penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19. PSBB ini berlaku 14 hari dan dapat diperpanjang dalam masa 14 hari kedepan sejak ditemukannya kasus terakhir.

E.2. Apa yang menyebabkan terjadinya PHK?

Bagaimanapun, perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak, bila pekerja/buruh melaksanakan dan mematuhi kewajibannya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. PHK tidak dapat dilakukan bilamana: 1) Pekerja sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan secara terus-menerus; 2) Pekerja sedang memenuhi kewajiban terhadap negara; 3) Pekerja menjalankan ibadah sesuai agamanya; 4) Pekerja menikah; 5) Pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayi; 6) Pekerja mempunyai ikatan perkawinan atau pertalian darah dengan pekerja lain di dalam satu perusahaan kecuali disebutkan dalam peraturan perusahaan; 7) Pekerja melakukan kegiatan yang terkait dengan serikat buruh di luar jam kerja; 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; 9) Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan; 10) Pekerja sakit atau cacat tetap akibat dari kecelakaan kerja.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan di atas maka pengusaha

13 <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4418560/disney-akan-phk-32000-pekerja-imbis-covid-19>

wajib memperkerjakan kembali karena batal demi hukum.¹⁴

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 158 dan Pasal 163-165 PHK dapat dilakukan karena: 1) pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, 2) terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja atau buruh tidak bersedia melanjutkan pekerjaan, 3) perusahaan tutup karena perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan pailit, pekerja/buruh memasuki usia pensiun.

Namun masa pandemi Covid-19 banyak perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan kewajibannya, walaupun pekerja/buruh tidak melanggar perjanjian kerja, tapi karena alasan *Overmach* atau keadaan memaksa (*force majeure*). Dampak Covid-19 yang tidak dapat diprediksi pada saat membuat perjanjian dan perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban dalam perjanjian dengan para pekerja/buruh yang bukan karena kesalahannya, maka perusahaan dibolehkan melakukan PHK jika tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/buruh. Jika perusahaan melakukan PHK maka kewajiban perusahaan tetap memberikan apa yang merupakan hak pekerja, misalnya uang pesangon tetap diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Alasan lain perusahaan melakukan PHK pada masa pandemi Covid-19 adalah karena efisiensi untuk kelangsungan operasionalnya agar tidak tutup secara keseluruhan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 tahun yang dibuktikan dari laporan keuangan perusahaan rugi terus dari hasil audit oleh akuntan publik sehingga dengan sangat terpaksa melakukan upaya reorganisasi perusahaan melalui pengurangan jumlah pekerja/buruh dengan cara PHK. Namun pekerja/buruh sering menolak alasan ini karena tidak ada pasal dalam UU ketenagakerjaan yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan

dapat dijadikan alasan dilakukannya PHK oleh pengusaha.

E.3. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan PHK di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

Adanya PHK merupakan salah satu jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun serikat buruh. Perselisihan ini bisa terjadi karena adanya hak-hak yang tidak diberikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (perselisihan hak) dan bisa terjadi karena perbedaan kepentingan. Perselisihan ini pada akhirnya akan merugikan banyak pihak, oleh karena itu UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menekankan agar penyelesaian tidak meninggalkan perasaan sakit hati atau persepsi negatif di antara para pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam bentuk PHK berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 dimungkinkan untuk dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan hubungan industrial. Berikut penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang tsb yaitu:

1. Penyelesaian melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit

Penyelesaian hubungan industrial bipartit wajib terlebih dahulu diupayakan secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan ini merupakan cara terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan memperoleh kepuasan disebabkan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit juga dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Hal ini diamanatkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan

¹⁴ Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

terlebih dahulu dalam setiap perselisihan sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa “perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.¹⁵

Apabila perundingan mencapai kesepakatan maka wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, dan isi perjanjian wajib dipatuhi kedua belah pihak serta harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan Bipartit, dalam risalah perundingan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak.
- b) Tanggal dan tempat perundingan.
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan.
- d) Pendapat para pihak.
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan.
- f) Tanggal serta tanda tangan para pihak.

Apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan isi perjanjian (wanprestasi) maka pihak lain yang merasa dirugikan berhak mengajukan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perundingan forum LKS bipartit gagal, maka langkah selanjutnya para pihak/salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada

instansi yang berwenang (Dinas ketenagakerjaan) setempat dengan melampirkan bukti gagalnya perundingan bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan LKS bipartit telah dilakukan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan.

Kemudian instansi di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui Arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.¹⁶

2. Penyelesaian Melalui Mediasi/mediator

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sudah menawarkan kepada para pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian dengan mediasi tidak tercapai, mediator wajib menyampaikan anjuran tertulis yang isinya memberikan pendapat dalam penyelesaian, selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban tertulis, yang berisi menyetujui atau menolak anjuran tersebut guna mendapatkan bukti pendaftaran.

Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan oleh mediator adalah semua perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan syarat mediator harus memenuhi beberapa kriteria sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UU Nomor 2 Tahun 2004 antara lain: Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, warga negara Indonesia, berbadan sehat menurut keterangan dokter, menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,

¹⁵ Asri Wijayanti, Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2018, hlm. 185

¹⁶ Maswandi, “Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Industrial”, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, Vol. 15, No. 1 (2017), hlm 304

berwibawa, jujur, adil dan tidak tercela, berpendidikan sekurang-kurangnya Strata 1 (S1) dan syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Sebaliknya apabila mediasi gagal, mediator selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis yang berisi antara lain mengakomodir keinginan kedua belah pihak, menyimpulkan serta memberi beberapa alternatif penyelesaian yang dianggap oleh mediator anjuran tersebut cukup proporsional dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jika anjuran ditolak, maka mediator membuat resume dan atau risalah hasil mediasi sebagai salah satu syarat dan untuk selanjutnya penyelesaian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu yang diberikan oleh Undang-undang kepada Mediator untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud paling lama adalah 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian dari salah satu atau para pihak.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi/konsiliator

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK atau perselisihan antarserikat

pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui konsiliator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan melalui konsiliasi, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis itu.

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu para pihak, maka penyelesaian perselisihan selanjutnya dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Untuk menyelesaikan perselisihan tersebut oleh konsiliator, Undang-undang memberikan waktu maksimal atau paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian. Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus mendapatkan legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalance jasa yang dibebankan kepada negara.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat

final¹⁷, sedangkan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.¹⁸

Penyelesaian perselisihan melalui arbiter atau Majelis Arbiter (sebanyak-banyaknya 3 orang) dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Penyelesaian perselisihan oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau Majelis Arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau Majelis Arbiter mendaftarkan akta tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Asikin Kusumah Atmaja menyatakan: “bahwa arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri”. Sedangkan Guru Besar Gajah Mada, Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa arbitrase atau perwasitan adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.

Jadi arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*). Dengan diundangkannya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, istilah Arbitrase sudah akrab kita dengar sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan.

Putusan hasil pemeriksaan dan persidangan yang diambil oleh arbiter adalah bersifat akhir dan tetap. Selanjutnya terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dan dalam waktu selambat lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan.
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
- d. Putusan melampaui kewenangan arbiter hubungan industrial.
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- f. Proses penyelesaian melalui arbiter paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penantadatangan surat penunjukan Arbiter harus selesai.

KESIMPULAN

Fenomena PHK sebagai perselisihan hubungan Industrial di tengah masa pandemi wajib disikapi dengan langkah yang bijak tidak hanya oleh pengusaha dan pekerja/buruh saja namun instansi pemerintah juga.

17 Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

18 Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

PHK yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi Covid-19 dapat diperbolehkan dengan alasan *Overmach* atau keadaan memaksa (*force majeure*), dimana perusahaan harus dapat membuktikan bahwa pandemi Covid-19 berdampak buruk kepada perusahaan, antara lain omset perusahaan mengalami penurunan drastis, proses produksi mengalami penurunan, sehingga perusahaan tidak mampu lagi bertahan dan membiayai proses produksi dan melaksanakan kewajiban terhadap pekerja/ buruh yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Keadaan memaksa (*Overmacht*) karena Covid-19 hanya bersifat relatif (sementara) yaitu selama pandemi Covid-19. Jika pandemi Covid-19 telah berakhir, maka perjanjian kerja dengan pekerja/buruh dapat dihidupkan kembali.

Mekanisme penyelesaian perselisihan PHK di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial merupakan penyelesaian yang cepat dengan biaya relatif murah. Langkah awal harus dimulai melalui perundingan LKS Bipartit. Apabila perundingan LKS Bipartit berhasil maka dikuatkan dengan Berita Acara perundingan, dan tembusannya dikirim/didaftarkan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila perundingan LKS Bipartit gagal, maka harus dibuat Risalah Perundingan yang menggambarkan dinamika jalannya perundingan, penyebab kenapa tidak ada kesepakatan, kesimpulan dan ditandatangani oleh semua Pengurus LKS Bipartit. Risalah perundingan yang gagal tersebut merupakan syarat mutlak untuk bisa dilanjutkan penyelesaiannya pada tingkat mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

Penyelesaian perselisihan pada tingkat Mediator dan Konsiliator tidak jauh berbeda dengan LKS Bipartit, hanya saja pada tingkat ini kedua belah pihak difasilitasi oleh Mediator dan atau Konsiliator. Apabila penyelesaian pada tingkat ini juga mengalami kegagalan, salah satu dan atau kedua belah pihak dapat memilih penyelesaian melalui Arbitrase.

REFERENSI

Buku

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, Cet ke 8, 2018.
- H.A. Mukti Arto, *Teori & Seni Menyelesaikan Perkara Perdata di Pengadilan*. Jakarta: Prenadamedia Group, cet ke 2, 2019
- Lilis Eka Lestari, Ridwan Arifin, "Penegakan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Di Indonesia Dalam Konteks Impelementasi Sila Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab," dalam Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers, Jakarta, Cet. Ke 14, 2016
- Kartawijaya, Adjat Daradjat, *Hubungan Industrial-Pendekatan Komprehensif-Interdisiplin, Teori Kebijakan dan Praktek*. Bandung: Penerbit Alfabeta 2018.
- Mangkuprawira, Sjafrin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia, Jakarta (2003)
- Rajagukguk, Eman, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Chandra Pratama, 2000
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, cet ke 1, 2013.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia, cet ke 6, 1979.
- Sutendi, Adrian, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- _, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermedia, cet ke 31, 2003
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Prenadamedia Group, cet ke 2, 2004.
- _, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2004.
- Umar Sholahudin, *Hukum & Keadilan Masyarakat*. Malang: Setara Press, cet ke 3, 2019

Jurnal

- Abdul Hamid Tome, "Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010," *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol. 20 No. 3, (2012).
- Anang Dony Irawan, Kaharudin Putra Samudra, Aldiansah Pratama, "Perlindungan Hak Asasi Manusia oleh Pemerintah pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Citizenship Virtues*, Vol. 1 No. 1, (2021).
- Anang Dony Irawan, "Status Hukum Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011," *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 12 No. 2, (2019).
- Anastasya Chairunnisa Wawondatu, Maarthen Y. Tampanguma, Dientje Rumimpunu,

- “Perlindungan Pekerja Di Masa Pandemi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Lex Privatum*, Vol. IX No. 3, (2021).
- Dwi Andayani Budisetyowati, “Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik” dalam *Al Qisth Law Reveiw*, Vol. 1 No. 1, (2017).
- Fuqoha, Fuqoha, Indrianti Azhar Firdausi, and Arga Eka Sanjaya. “Perlindungan Hukum Terhadap Intervensi Pemberitaan Dalam Kerangka Kemerdekaan Pers Nasional.” dalam *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 1 (2019): 75.
- Maswandi, “Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Industrial”, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, Vol. 15, No. 1 (2017),
- Muhammad Ansori Lubis, “Perlindungan Hak Dasar Anak pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Medan”, *Jurnal Mercatoria*, Vol. 13 No. 2, (2020).
- Mustakim, Syafrida, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia,” *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, Vol. 7 No. 8, (2020).
- Pamungkas, Fitrah Agung Sabda & Anang Dony Irawan, 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19,” *AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 5 Nomor 1, Juni 2021.
- Risma Fitri Amalia, “Perlindungan Pekerja/Buruh Yang Bekerja di Masa Darurat Covid- 19 Dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja,” *Jurist-Diction*, Vol. 4 No. 3, (2021)
- Rokilah. “The Role of the Regulations in Indonesia State System.” *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2020): 29–38. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v4i1.2216>.
- Government Governance Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara*, Vol. 15 No. 5, (2015).
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/11/26/10-jenis-pekerjaan-yang-paling-banyak-kena-phk-imbis-covid-19#>
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/07/sector-usaha-yang-paling-rentan-terdampak-covid-19>
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4418560/disney-akan-phk-32000-pekerja-imbis-covid-19>
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia-putus-kontrak-700-karyawan>
<https://money.kompas.com/read/2020/06/05/140000726/dirut-garuda-135-pilot-garuda-bukan-di-phk-tapi-dipercepat-masa-kontrak>
<https://tekno.kompas.com/read/2020/06/24/08030087/gojek-phk-430-karyawan-bagaimana-nasib-driver-ojol>
<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/06/17/10175491/aturan-baru-protokol-kesehatan-di-kantor-jakarta-jeda-shift-masuk-minimal?page=all>
- Legalku. 2020. Pemutusan Hubungan Kerja PHK di Masa Pandemi Bagaimana Aturannya?. <https://www.legalku.com/id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemibagaimana-aturannya/>. Diakses Pada 7 April 2022 pukul 10.00 WIB.
- Kurnia, A.M. 2020. Imbas Corona Lebih dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK dan Dirumahkan <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbis-coronalebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan?page=all>. Diakses pada 6 April 2022 Pukul 16.00 WIB
- Youtube, CNBC Indoneisa. 2020. Deretan Perusahaan yang Melakukan PHK Massal 2019-2020 diperoleh pada 7 Mei 2020 di <https://www.youtube.com/watch?v=aNHBjiwmWmc>. Diakses tanggal 8 April 2022.

Situs Internet

- C. Mantovani 2020. Duh...220 Karyawan di Karanganyar Kena PHK, 4.449 Dirumahkan. <https://m.solopos.com/duh-220-karyawan-di-karanganyar-kena-phk-4-449-dirumahkan-1058797>. Diakses pada 7 April 2022 Pukul 13.00 WIB.
- CNN Indonesia “Corona Buat 5.348 Pekerja Jatim Kena PHK, 32.365 Dirumahkan” selengkapnya di sini: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501211210-92-499335/corona-buat-5348-pekerja-jatim-kena-phk-32365-dirumahkan>. Diakses pada tanggal 8 April 2022.
- Hendrik Manossoh, *Implementasi Sistem Akuntansi Pemerintahan Dalam Mewujudkan Good*

