

Analisa Perlindungan Hukum Tenaga Pada Sektor Pariwisata Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Krisis Ekonomi Dan Wabah Pandemi

Dwi Atmoko¹, Lindri Purbowati²

^{1,2}dwi.atmoko@dsn.ubharajaya.ac.id, lindri@unsurya.ac.id

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, ²Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

* Corresponding Author e-mail: dwi.atmoko@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History

Received: 15 Maret 2025

Revised: 25 April 2025

Published: 7 Mei 2025

Key Words:

Legal Protection, Labor, Tourism Sector.

Abstract: *The complexity of employment law issues in Indonesia still occurs very often. One of the legal problems in the employment sector is layoffs. The rights that should be obtained by workers/employees in practice are not provided by the company where they work. So that legal protection is needed for workers' rights due to Termination of Employment. Although there are many regulations governing legal protection for workers, in practice employers do not implement these regulations properly. The results of this study can be concluded that legal protection for the rights of workers/employees affected by layoffs in the Law of the Republic of Indonesia Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law is very clear, namely regulated in Chapter IV Articles 150 to Article 160. In this case, referring to the text of Article 156 Paragraph (1) of Law Number 6 of 2023 which states that employers are required to provide severance pay and/or a certain amount of reward money (service money) and are also required to provide replacement money for the rights that should be received by workers/laborers if the employment relationship is terminated. The economic crisis and the pandemic have hit the world of employment, including the tourism sector. Termination of Employment Relationships occurs anywhere regardless of status and age and of course the need for government assistance to overcome this. The role of the government does not stop there because the development of employment is always dynamic and the complexity of employment problems must remain the focus of the government so that existing regulations must continue to be monitored for their implementation. In this supervision, the central government must continue to synergize and build good coordination with local governments so that the supervision task can run optimally. In Indonesia itself, legal problems regarding employment still occur very often. The existence of rights that should be obtained by workers, but are not given by the company where they work, is a problem that continues to occur today. One of the legal problems in the employment sector is Termination of Employment (PHK).*

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Sektor Pariwisata.

Suatu kompleksitas masalah hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih sangat sering terjadi. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah PHK. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para buruh/pekerja dalam praktiknya tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerja. Sehingga dibutuhkan suatu perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun telah banyak regulasi yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, dalam praktiknya pengusaha tidak menerapkan regulasi tersebut dengan baik. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang sudah sangat jelas keberadaannya yaitu diatur dalam BAB IV Pasal 150 sampai dengan Pasal 160. Dalam hal ini, berpatokan kepada bunyi pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa pengusaha



diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau sejumlah uang penghargaan (uang jasa) dan juga wajib memberikan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut. Krisis ekonomi dan wabah pandemi menghantam dunia ketenagakerjaan tak terkecuali sektor pariwisata. Pemutusan Hubungan Kerja terjadi dimana saja tak mengenal status dan usia dan tentunya perlunya uluran pemerintah untuk mengatasi hal tersebut. Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal. Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia sudah menetapkan virus corona ini sebagai Bencana Nasional Non Alam melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, tertanggal 13 April 2020. Salah satu pertimbangannya adalah bahwa bencana non alam yang di sebabkan oleh virus corona (covid-19) telah berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas.

Pemerintah juga menghimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar dan bekerja dari rumah (*work from home*). Di sisi lain *physical distancing* dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas masyarakat yang menyebabkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan, perkantoran, dan rumah ibadah berkurang secara signifikan. Virus corona menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat sehingga berpengaruh besar terutama dari sektor perekonomian dan kestabilan suatu negara. Oleh karena itu untuk menekan laju persebaran virus corona pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), PP ini sebagai pelaksanaan Undang Undang No. 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan Dengan adanya pengurangan kegiatan yang dianjurkan pemerintah selama masa PSBB itu berpengaruh signifikan terhadap berbagai sektor kehidupan. Dalam kebijakan tersebut pemerintah membuat aturan yang lebih mengutamakan kesehatan. Kebijakan tersebut membuat perusahaan mengambil beberapa langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil yaitu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu yang terdampak oleh persebaran virus corona adalah ketenagakerjaan, virus corona sangat mempengaruhi kinerja, efektivitas, dan produktivitas perusahaan maupun pengusaha untuk memenuhi biaya operasional dan pemenuhan hak normatif

karyawan seperti upah. Untuk mengatasi ancaman kepailitan itu, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat adanya virus corona. Sehingga berbagai cara dilakukan para pengusaha agar bisa mempertahankan perusahaannya, mulai dari menerapkan sistem bekerja dari rumah (*work from home*), memotong upah pekerja/buruh, menunda membayar upah buruh, melakukan shift kerja, sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Di samping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Menimbulkan suatu permasalahan baru bagi perusahaan mengingat tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah. Umar kasim juga menjelaskan bahwa PHK merupakan isu sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, mengingat PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat juga kehilangan pekerjaannya, bahkan lebih gawat PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Sehingga apa yang diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak tercapai. Mewujudkan masyarakat yang adil serta makmur merupakan salah satu tujuan negara Indonesia dengan cara pemenuhan hak tiap masyarakat untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara berkewajiban dalam menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil dan merata, sebagai implementasi dari pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat yang menyatakan bahwa Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa, hal ini dapat dilihat dari upaya negara membuat suatu peraturan untuk mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan dan atau orang dengan badan hukum. Pengaturan ini bertujuan supaya tidak terjadi ketidakadilan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah, sehingga terciptanya masyarakat yang adil dan tenteram.

Salah satu yang terdampak oleh persebaran virus corona adalah ketenagakerjaan, virus corona sangat mempengaruhi kinerja, efektivitas, dan produktivitas perusahaan maupun pengusaha untuk memenuhi biaya operasional dan pemenuhan hak normatif karyawan seperti upah. Untuk mengatasi ancaman kepailitan itu, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat adanya virus corona. Sehingga berbagai cara dilakukan para pengusaha agar bisa mempertahankan perusahaannya, mulai dari menerapkan sistem bekerja dari rumah (*work from home*), memotong upah pekerja/buruh, menunda membayar upah buruh, melakukan shift kerja, sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di samping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Menimbulkan suatu permasalahan baru bagi perusahaan mengingat tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

Metode Penelitian

Dalam penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian hukum yuridis normatif atau biasa dikenal dengan penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Pendekatan terhadap fenomena-fenomena yang timbul memberikan penekanan yang terjadi dan realita di dalam masyarakat guna memperkuat dan memperkaya penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, dalam Pasal 1 ayat (3) Undang- Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “negara Indonesia adalah negara hukum” maka segala aspek kehidupan harus berdasarkan dengan hukum. Philipus M. Hadjon (2011) berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum merupakan suatu perbuatan yang memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia dengan memberikan kepastian hukum sebagai dasar perlindungan agar seluruh lapisan masyarakat dapat menikmati hak-hak yang sama di hadapan hukum. (Satjipto Rahardjo, 2000).

Selanjutnya berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yang dimaksudkan agar setiap orang atau tenaga kerja kemudian memiliki hak dan memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya tanpa mendapatkan diskriminasi dengan penggolongan-penggolongan atau perbedaan apapun. Sedangkan Pasal 6 di Kontekskan menjadi bentuk upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang selama ini, masih banyak merupakan hasil peninggalan kolonial, dengan menempatkan pekerja dalam kedudukan yang tidak menguntungkan dalam hubungan industrial dan dipandang telah tidak sejalan dan tidak sesuai dengan kebutuhan, tuntutan, dan perkembangan zaman, dimasa kini maupun masa yang akan datang. Menurut Imam Soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis sering juga disebut sebagai jaminan sosial, yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait dengan penghasilannya. Sehubungan dengan perlindungan hukum terkait penghasilan, maka akan menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja atau biasa disebut dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan yang sering terjadi. Oleh karena itu

dalam kerangka memberikan perlindungan ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

- a. Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam bentuk berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan jaminan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan keabsahan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dari keluarga pada khususnya;
- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari risiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya), selama masa kerja berlangsung.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Sektor Pariwisata Di Masa Krisis Ekonomi dan Pandemi

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tinjauan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batasan umur berbeda beda bagi setiap tenaga kerjanya karena situasi tenaga kerja di berbagai negara juga berbeda-beda, sehingga batasan usia kerja antar negara jadi tidak sama. Berkembangnya pariwisata di suatu daerah mendatangkan banyak manfaat bagi masyarakat, yakni secara ekonomis, sosial dan budaya. Namun, jika pengembangannya tidak dipersiapkan dan dikelola dengan baik, justru akan menimbulkan berbagai permasalahan yang menyulitkan atau bahkan merugikan masyarakat. Untuk menjamin supaya pariwisata dapat berkembang secara baik dan berkelanjutan, serta mendatangkan manfaat bagi manusia dan meminimalisasi dampak negatif yang timbul maka perlu ada nya upaya yang menjadikan pariwisata tetap berkelanjutan

Keberlanjutan pariwisata tidak hanya dapat dijalankan oleh salah satu pihak saja namun perlu melibatkan peran serta dari beberapa pihak terkait. Pembangunan pariwisata berkelanjutan pada intinya berkaitan dengan usaha menjamin agar sumber daya alam, sosial dan budaya dapat di dimanfaatkan untuk pembangunan pariwisata pada saat ini agar dapat dinikmati untuk generasi yang akan datang. Dalam deklarasi Quebec yang merupakan hasil pertemuan anggota The International Ecotourism Society (TIES, 2002) menyebutkan ekowisata sebagai pariwisata berkelanjutan (sustainable tourism) yang secara spesifik berisikan upaya-upaya untuk memberikan manfaat aktif dalam peran konservasi alam dan budaya. Hal ini menjadi alasan konsep pariwisata banyak diterapkan pada destinasi wisata alam. Konservasi sendiri merupakan upaya pelestarian lingkungan, namun tetap memperhatikan manfaat yang dapat di peroleh pada saat itu dengan tetap mempertahankan keberadaan setiap komponen lingkungan untuk

pemanfaatan masa depan. Kegiatan konservasi meliputi seluruh kegiatan pemeliharaan sesuai dengan kondisi dan situasi lokal maupun upaya pengembangan untuk pemanfaatan lebih lanjut. Pariwisata dan konservasi seringkali bertolak belakang namun saling membutuhkan.

Kemudian tanpa pariwisata bentuk upaya konservasi akan sulit untuk berkembang karena ada pemasukan dari pariwisata yang akan dialokasikan untuk konservasi. Melalui pariwisata dapat lebih mudah mensosialisasikan masyarakat tentang konservasi karena ada aktivitas didalamnya. Tanpa konservasi, respons pariwisata akan terus menurun karena jika tidak ada konservasi berarti tidak ada pelestarian dan kualitas pariwisata akan menurun dan ini akan menyebabkan perekonomian juga menurun. Sektor pariwisata juga menjadi pisau bermata dua bagi konservasi, bisa berdampak positif dan berdampak negatif. Sektor pariwisata dapat terus mendongkrak kesejahteraan masyarakat daerah sehingga upaya-upaya konservasi dapat direalisasikan dengan mudah. Akan tetapi, semakin padat arus perjalanan pariwisata, semakin rentan suatu ekosistem mengalami kerusakan akibat pengaruh antropologi. Kerusakan itu seperti munculnya timbunan sampah, masifnya infrastruktur daerah yang dapat mengurangi estetika, dan bisa meningkatkan emisi karbon

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka. Sedangkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi pekerja/buruh merupakan awal dari penderitaan, yang maksudnya bagi buruh adalah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk membiayai diri dan keluarganya dan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan (Asri Wijayanti, 2009) Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut, maka dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja harus menjadi upaya terakhir dalam penyelamatan perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri juga telah mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan sebagai berikut:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat merupakan seorang tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan pelaksanaan dari pembangunan masyarakat yang bertujuan demi kesejahteraan rakyat bahkan merupakan faktor yang sangat penting dalam tercapainya Pembangunan Nasional di Indonesia dan merupakan faktor penentu kehidupan suatu bangsa. Di beberapa negara, tenaga kerja dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula.

Negara-negara seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Mengingat tenaga kerja adalah aset terpenting suatu bangsa dalam proses pembangunan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Perlindungan hukum bagi pekerja di dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja. Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal. Negara Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh

perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, diwujudkan dalam 2 (dua) bentuk perlindungan hukum mencakup perlindungan yang pertama perlindungan hukum dari pengusaha yaitu dengan adanya uang kompensasi melalui pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta surat pengalaman kerja. Selanjutnya yang kedua perlindungan hukum dari pemerintah yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya produk hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja/buruh dalam kelangsungan dunia usaha. Untuk dapat terus menjalankan operasional perusahaan di masa pandemi ini, sebaiknya pengusahamau memberikan penjelasan mengenai kondisi perusahaannya terhadap para pekerjanya. Selain itu, pengusaha diharapkan dapat melakukan berbagai upaya untuk menjaga hubungan kerja yang berkelanjutan dengan pekerjanya dan bukan mengarah ke perselisihan kerja, sesuai yang diatur di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Hubungan Kerja Massal. Peraturan terkait lainnya mengenai segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja telah diatur di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Referensi

- A. R. Ridwan, Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- C.S.T. Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Husni. L, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Khakim. A, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Manulang. S, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Philipus M. Hadjon, 2011, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Corona Disease 2019 (COVID- 19).
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan
Industrial

Wijayanti. A, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cetakan Pertama, Sinar
Grafika, Jakarta, 2020