

Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19

Chaca Tiara Indah Sartika

Cacatiara14@gmail.com

Faizah Bafadhal

faizahbafadhal@unja.ac.id

Ageng Triganda Sayuti

ageng.fh@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Abstract

Termination of Employment is the termination of employment due to a certain matter which results in the termination of rights and obligations between workers or workers or employers. The purpose of this study was to find out and analyze how the process of unilaterally terminating employment during the covid-19 pandemic was carried out by PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Jambi city and legal protection of employment during the Covid-19 pandemic for PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Jambi city. The research method used is juridical empirical. Data collection is an interview. The results of the research obtained are that layoffs must be in accordance with existing mechanisms and must be resolved through mediation, which means by means of negotiations to reach consensus. Legal protection for workers is divided into 2, firstly, legal protection for workers who are laid off with severance pay in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning manpower and secondly the issuance of various legal products and government policy program as well as the implementation of legal programs issued to protect workers in life. Suggestion should PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk in Jambi City conducted mediation to make decisions in accordance with the Legislative Regulations covering the implementation of law due to the absence of statutory regulations.

Keywords: *termination of employment (PHK), legal protection, covid-19 pandemic.*

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh atau pengusaha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi covid-19 secara sepihak yang dilakukan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi dan Perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi covid-19 bagi pekerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi. Metode Penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Pengumpulan data adalah wawancara. Hasil penelitian yang diperoleh adalah PHK harus sesuai dengan mekanisme yang ada dan harus melakukan penyelesaian secara mediasi

yang berarti dengan cara perundingan untuk mencapai mufakat. Perlindungan hukum terhadap pekerja dibagi menjadi 2, pertama perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK adanya uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang Kedua dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya program hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja dalam kelangsungan hidup. Saran hendanya pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi melakukan mediasi untuk membuat keputusan yang sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan guna menutup kekosongan hukum akibat ketidaan pelaksana peraturan Undang-Undang.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan Kerja (PHK), Perlindungan Hukum, Pandemi Covid-19

A. Pendahuluan

Indonesia ditetapkan sebagai negara hukum berdasarkan Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang 1945, memiliki hak dan kewajiban untuk menegakkan keadilan dan kemakmuran bagi rakyat Indonesia. Di Indonesia hukum dimiliki semua orang melindungi hak asasi manusia serta menganut konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), terdiri dari empat elemen penting, yaitu adanya adanya peradilan tata usaha negara perlindungan hak asasi manusia, dalam Undang-Undang dan pembagian kekuasaan.

Tenaga kerja di Indonesia mendapatkan perlindungan khusus dalam konsep kenegaraan hukum dan hak asasi manusia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa "Setiap warga negara memiliki hak penghidupan yang baik bagi kemanusiaan". Tenaga kerja memiliki perlindungan hukum tertulis dalam Pasal 28D Ayat 3 menyatakan "Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh upah dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja". Dalam hubungan kerja antara buruh memiliki permasalahan terhadap tenaga kerjamempunyai jaminan misalnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemerintah pada dasarnya telah menyusun peraturan untuk mengayomi pekerja di Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini dibuat supaya melindungi berbagai pihak baik pekerja maupun perusahaan, agar tidak merugikan berbagai pihak baik tenaga kerja maupun perusahaan yang bersangkutan. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur perusahaan tidak bias melakukan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, jika pekerja terbukti melakukan pelanggaran berat dan melanggar dengan kebijakan yang ada.¹

Permasalahan tenaga kerja atau karyawan sering kita dengar bagi negara berkembang seperti Indonesia. Salah satu permasalahannya adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang sering terjadi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan Indonesia. Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja.

Indonesia saat ini mengalami pandemic dikarenakan virus covid-19 yang berdampak pada perekonomian dan sistem ketenagakerjaan, pemerintah berupaya agar masyarakat mulai menerapkan pembatasan social (*social distancing*) Pembatasan Social Bersekala Besar (PSBB), salah satu cara yang dilakukan agar mengurangi penularan virus covid-19 jangan membuat peraturan baru yang melarang masyarakat untuk banyak beraktivitas di luar rumah. Ketika *social distancing* diberlakukan masyarakat mengikuti peraturan yang ada dan mengurangi interaksi dan tidak bolehkan untuk bersentuhan dengan orang yang sedang sakit atau berisiko tinggi menderita virus covid-19.²

Meningkatnya usaha di Indonesia, selain untuk membuat lapangan pekerjaan, perusahaan juga ingin memperoleh keuntungan. Dimana dalam hal ini, perusahaan menganggap hal yang terpenting adalah memperoleh keuntungan besar. Sehingga perusahaan mendorong para pekerja untuk bekerja lebih giat sesuai dengan kebutuhan pasar.

Semenjak itu pemerintah mengeluarkan peraturan *social distancing* di sejumlah wilayah di Indonesia untuk mengurangi tingkat penyebaran virus Covid-19 yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020, adanya peraturan dikeluarkan oleh pemerintah, perusahaan di Indonesia mengambil kebijakan yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak untuk mengurangi kerugian pada masa pandemi Covid-19.³

¹Nikodemus Maringan, ‘Pelaksanaan Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang’, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Edisi 3 Vol 3, Tahun 2015, hal 3.

² <https://www.alodokter.com/pentingnya-menjalankan-sosial-distancing-demi-mencegah-covid-19> Alodokter, Diakses pukul 21.41 WIB pada 11 Oktober 2021.

³Imas Novita J, ‘Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia’, ISSN: 2338 4638 Vol 4 No 1, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020, hal 190.

Setiap tahunnya toko fashion di Indonesia memiliki perkembangan yang bagus salah satunya adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi yang berdiri tahun 1978, perusahaan Ramayana bergerak dalam fashion yang awalnya hanya menjual produk garmen dan pakaian saja, Seiring berkembangnya toko tersebut membuat Ramayana memperluas jenis usaha jualannya udah sampai saat ini terus berkembang untuk kelas menengah ke bawah. Saat ini perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi telah mempekerjakan lebih dari 17.867 orang karyawan yang telah berdedikasi tinggi pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi. Perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di kota Jambi mwmilik 63 Karyawan sebelum pandemi Covid-19.

Perusahaan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk melakukan pemutusan hubungan kerja mulai Februari 2020, sebelum Pandemi jumlah pekerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di kota Jambi, keseluruhan berjumlah 63 pekerja, tahun 2020-2021 jumlah pekerja 29 dan tahun 2022 pekerja berjumlah 25, selama masa Pandemi covid- 19 ada sekitar 38 pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Adanya ketidakjelasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan pada masa Pandemi covid-19 menjadi alasan penulis untuk meneliti Kembali terkait bagaimana pemutusan hubungan kerja pada saat Pandemi covid-19 cara sepihak yang ada pada PT Ramayana Lestari terasa Tbk di kota Jambi dan bagaimana perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja di masa Pandemi covid-19 PT Ramayana Lestari Sentosa terletak di kota Jambi, sudah sesuai dengan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meneliti Kembali bagaimana kesesuaian peraturan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan akibat hukum yang ditimbulkan oleh peraturan tersebut terhadap pekerjaan oleh perusahaan yang memberikan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, dalam permasalahan penelitian ini menggunakan teori teori, Asas Asas, kaidah kaidah hukum yang relevan dengan permasalahan ini.

Alasan latar belakang diatas penulis tertarik dan ingin meneliti dan mengkaji secara mendalam sehingga peneliti milih judul karya tulis yang berjudul : **“Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di kota jambi “**.

B. Pembahasan

1. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi Covid-19 Secara Sepihak Yang Dilakukan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Di Kota Jambi.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis menjual beragam produk fashion, produk kecantikan serta produk kebutuhan dan perlengkapan rumah tangga yang memiliki beberapa store di Indonesia, salah satunya di Kota Jambi.

Perjanjian kerja dapat berhenti atau berakhir apabila telah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 61 Ayat 1 huruf d menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja dapat berakhir apabila adanya kejadian tertentu yang divantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja”.⁴ Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

Sejak dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam, banyak perusahaan menganggap keputusan tersebut sebagai dasar hukum dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya. Salah satunya adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi yang berada di Jalan Sultan Thaha, Ps. Jambi, Kec, Ps. Jambi, Kota Jambi, Jambi 36123.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan sebelumnya dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain.

.Ketentuan Undang-Undang-Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 170 jo Pasal 158 ayat 1, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang melanggar aturan perusahaan dianggap salah satu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak perlu izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dalam hal ini terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut maka pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kepengadilan atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 61 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja

⁴Asser, *Pengajian Hukum Perdata Belanda*, Dian Rakyat, Jaarta, 1991, hal 368-369

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya perusahaan atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.

Mengacu pada Pasal 61 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksudkan adalah perusahaan dapat memecat pekerja karena suatu perjanjian yang tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja.

Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan maupun ketidakjelasan pengakhiran hubungan kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian. Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukan jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan PT. Karyawan Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi:

- a. Desi Anggaini

Saya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, pada bulan Februari pertama ditawarkan pensiun sejak dini, beberapa hari setelahnya saya dirumahkan sekitaran 2 minggu tanpa digaji jika kondisi sudah membaik dipanggil kembali bukan sebagai karyawan tetap, tetapi sebagai karyawan kontrak”.⁵

b. Eva Rasyadi

Saya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada bulan April tahun 2020, dipanggil keruangan dijelaskan bahwasanya penjualan menurun drastis akibat pandemi Covid-19, pertama dirumahkan tanpa digaji, selanjutnya dipanggil disuruh pensiun dini”.⁶

c. Rahmat Irham

Iya saya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) alasannya pandemi Covid-19, penjualan juga menurun dimasa Pandemi, terus disuruh pensiun dini karena perusahaan tidak sanggup lagi membayar gaji karyawan”.⁷

d. Raden Muhammad Taufik

Saya awal kerja 2009 kurang lebih 11 tahun kerja di PT Ramayana Lestari Tbk di Kota Jambi, saya di PHK ketika awal-awal Covid-19 atau bulan April Tahun 2020, disuruh pensiun dini langsung sama pihak Ramayana tidak juga komunikasi sebelumnya, tiba-tiba langsung aja disuruh pensiun dini ”.⁸

e. Syariadi

⁵Desi Anggraini, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 5 Februari 2022

⁶Eva Rasyadi, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 11 Februari 2022

⁷Rahmad Irham, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 27 Maret 2022

⁸Raden Muhammad Taufik, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 27 Maret 2022

Kerja kurang lebih 11 tahun alasan di lakukan PHK sama PT Ramayana Lestari Tbk di Kota Jambi karena alasan pandemi Covid-19, penjualan menurun draktis. Pertama dirumahkan selama 2 minggu tanpa digaji, selanjutnya dipanggil untuk kerja kembali tetapi jam kerja berkurang, tentu juga gaji dikurangkan.⁹

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 38 pekerjanya secara bertahap selama pandemi Covid-19, awal mula dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada bulan Februari 2020 pertama 20 karyawan, selanjutnya rentan tahun 2020-2021, 15 karyawan dan bulan juni tahun 2021, 4 karyawan. Hal ini dibenarkan atau telah diklarifikasi oleh Asisten Manager bapak Lekadianto dan HRD bapak Hendra PT. Langkah ini diambil agar perusahaan tetap bertahan dan tetap beroperasi, kita tidak ada pilihan lain kecuali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi.

Ditengah-tengah pandemi Covid-19 PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi sudah berusaha untuk mencari alternatif salah satunya merumahkan atau meliburkan sementara karyawan tanpa digaji selama dua minggu berturut-turut, jika kondisi sudah normal para karyawan akan dipanggil kembali untuk bekerja. Tetapi ternyata kondisi pandemi malah semakin parah yang membuat pihak PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi mengambil langkah terakhir yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan mereka.

Tabel 1
Nama Dan Alamat Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Di Kota Jambi Yang Dilakukan Pemutusa Hubungan Kerja (Phk)

No	Nama	Alamat	Tahun di PHK	Alasan di PHK
1	Desi Anggaraini	Pal Merah	Februari 2020	Pandemi Covid-19

⁹Syariadi, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 29 Maret 2022

2	Eva Rasyadi	Kota Jambi	April 2020	Pandemi Covid-19
3	Rahmat Irham	Jambi Timur	April 2020	Pandemi Covid-19
4	Raden M Taufik	Jambi Timur	April 2020	Pandemi Covid-19
5	Syariadi	Alam barajo	April 2020	Pandemi Covid-19

Sumber: Hasil Penelitian

Dari tabel diatas karyawan yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Ramayana lestari sentosa Tbk di Kota Jambi yang sangat dini membuat sebagian besar dari karyawan keberatan mengingat baru awal pandemi penjualan masih normal belum adanya *lockdown* dan PSBB.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sangat dini membuat sebagian besar dari karyawan keberatan mengingat baru awal pandemi penjualan masih normal belum adanya *lockdown* dan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB).

Semua karyawan yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja dan mengabdikan cukup lama dengan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Awal mula di PHK ditawarkan pensiun dini dengan alasan Covid-19. Menurut pengamat penulis dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terlalu dini mengingat virus Covid-19 mulai masuk ke Indonesia pada bulan Maret. Pensiun dini adalah salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berikut hasil wawancara penulis dengan pekerja yang dilakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi:

a. Desi Anggaini

Pertama dipanggil, dirumahkan selama dua minggu tidak digaji. Selanjutnya ditawarkan pensiun dini dengan alasan pandemi Covid-19, jika kondisi sudah membaik dipanggil kembali bukan sebagai karyawan tetap tetapi sebagai karyawan kontrak.¹⁰

¹⁰Desi Anggraini, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 5 Februari 2022

b. Eva Rasyadi

Iya pertama dirumahkan tanpa digaji, selanjutnya dipanggil disuruh pensiun dini.¹¹

c. Rahmat Irham

Disuruh pensiun dini karena perusahaan tidak sanggup lagi membayar gaji karyawan.¹²

d. Raden Muhammad Taufik

Disuruh pensiun sejak dini langsung sama pihak Ramayana tidak juga komunikasi sebelumnya, tiba-tiba langsung disuruh pensiun dini.¹³

e. Syariadi

Pertama dirumahkan selama 2 minggu tanpa digaji, selanjutnya dipanggil untuk kerja kembali tetapi jam kerja berkurang, tentu juga gaji dikurangkan.¹⁴

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi menawarkan pensiun dini kepada karyawannya bukan dari keinginan karyawannya sendiri, dengan adanya iming-iming uang pesangon yang besar seperti yang ditawarkan ke Syariadi dan Syariadi menceritakan kronologi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi.

Berdasarkan wawancara penulis dengan narasumber Pak Syariadi sebagai berikut: “ Saya dipanggil ke kantor untuk ditawarkan pensiun dini, awalnya saya menolak karena saya berpikir setelah di PHK saya kerja dimana, tetapi setelah saya bekerja kembali selama 2 bulan dengan jam kerja yang berkurang dan gaji juga berkurang dari sebelumnya, kebutuhan rumah tangga yang semain tinggi

¹¹Eva Rasyadi, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 11 Februari 2022

¹²Rahmat Irham, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 27 Maret 2022

¹³Raden Muhammad Taufik, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 27 Maret 2022

¹⁴Syariadi, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 29 Maret 2022

pendapat saya kerja tidak mencakupu lagi. Akhirnya saya tertarik untuk melakukan pensiun dini karena iming-iming uang pesangon yang cukup besar menurut saya”.¹⁵

Langkah yang dipilih oleh karyawan PT. Ramayana Lestari Semtosa Tbk di Kota Jambi untuk melakukan pensiun dini karena upah yang mereka tidak lagi utuh dikarenakan jam kkerja berkurang dan sering libur kerja, sehingga pendapatan berkurang dan tidak mencukupi lagi kebutuhan rumah tangga. Dalam hal ini perusahaan juga harus memperhatikan pekerja mereka mencari cara lain agar karyawan tidak dirugikan.

Selanjutnya besaran upah yang diterima pekerja selama satu bulan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi tahun 2009 sebesar Rp 2.300.000 (dua juta tiga ratus rupiah), gaji terus naik mengikuti UMP Kota Jambi sebesar Rp 2,630,162 (dua juta enam ratus tiga puluh seratus enam dua rupiah) dengan presentase kenaikan 0,72 sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Keputusan Gubernur Jambi Nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 Tentang Penetapan UMP Tahun 2020 Sampai Tahun 2021, upah kemudian dibagi selama masa kerja 30 hari jadi perhari upah yang diperoleh sebesar Rp 80.000 (delapan puluh ribu rupiah), tidak ada uang makan dan transfortasi ditunggu masing-masing individu, ada uang tambahan yaitu uang lembur tapi dihitung perbulan.

Terjadi penurunan omset sebesar 70% sampai dengan 80% dan pernyataan ini sama dengan pernyataan narasumber diatas. Penurunan omset ini membuat perusahaan tidak mampu lagi untuk memperkerjakan karyawannya secara keseluruhan, disisi lain perusahaan juga harus bertahan ditengah pandemi salah satu cara yang dilakukan yaitu mengurai biaya operasional seperti mematikan lampu, mematikan AC, eskalator, lift dan mengurangi jam kerja karyawan.

¹⁵Syariadi, pekerja tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, wawancara pada tgl 29 Maret 2022

Tabel
Lama Masa Kerja, Jabatan dan Besaran Uang Pesangon dan
Uang Jamsostek

No	Nama	Lama Bekerja	Jabatan	Besaran Uang Pesangon
1	Desi Anggaraini	11 Tahun	Wakil kepala counter	Rp 64.000.000
2	Eva Rasyadi	11 Tahun	Kepala Counter	Rp 64.000.000
3	Rahmat Irham	11 Tahun	Administrasi	Rp 57.000.000
4	Raden M Taufik	12 Tahun	Gudang	Rp 42.000.000
5	Syariadi	11 Tahun	Teknisi	Rp 48.000.000

Sumber: Hasil Penelitian

Berikut proses Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19 secara sepihak yang dilakukan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi:

a. Musyawarah

Langkah pertama yang harus dilakukan ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu dengan melakukan musyawarah kedua bela pihak antara karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan pemufakatan yang dikenal dengan istilah bipartite. Dalam hal ini PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi tidak melakukan musyawarah terlebih dahulu dengan sebagian karyawannya mereka dipanggil kekantor di rumah sementara waktu tanpa digaji dengan alasan pandemi, jika sudah membaik mereka akan dipanggil lagi bukan sebagai karyawan tetap tetapi sebagai karyawan kontrak. Hendaknya pihak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi melakukan mediasi untuk membuat keputusan yang sesuai dengan Peraturan Undang-Undang guna menutup kekosongan hukum akibat ketiadaan peraturan pelaksana Undang-Undang

b. Media dengan Disnaker

Jika musyawarah tidak bisa diselesaikan, maka adanya bantuan dari dinas tenaga kerja (disnaker) setempat dengan tujuan untuk

menemukan cara penyelesaian apakah melalui mediasi atau rekonsiliasi. Point kedua tidak dilakukan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, perusahaan langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dini secara sepihak tanpa ada bantuan dari Dinas Tenaga Kerja (disneker).

c. Mediasi Hukum

Disnaker tidak mampu menyelesaikan masalah antara kedua belah pihak, maka selanjutnya upaya hukum dapat dilakukan hingga pengadilan. Mediasi hukum tidak dilakukan oleh karyawan dan perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi, lemahnya pengetahuan karyawan, membuat mereka mengikuti saja apa tindakan yang diambil oleh PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi.

d. Perjanjian Bersama

Perjanjian bersama atau kesepakatan bersama dilakukan kedua belah pihak tanpa ada paksaan, adapun hasil kesepakatan yang dicapai kedua belah pihak sebagai berikut:

- 1) Pihak pertama kedua sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung.....2019
- 2) Dalam pengakhiran hubungan kerja tersebut pihak pertama bersedia memberikan uang kesepakatan Rp..... belum dipotong pajak
- 3) Bahwa pajak pengasilan (PPH) 21 atas pendapatan tersebut diatas ditanggung oleh pihak kedua sebesar Rp.....
- 4) Pihak kedua menyetujui dan menerima pembayaran seperti tersebut dalam ayat 2 di atas
- 5) Bahwa ditandatangani surat kesepakatan bersama ini berlaku juga sebagai kwitansi bukti tanda pembayaran uang kesepakatan tersebut
- 6) Bahwa sejak saat ini pihak pertama dan kedua telah menyelesaikan masalah hubungan kerja dengan masing-masing pihak tidak akan mengadakan tuntutan hukum apapun dikemudian hari.

e. Memberi Pesangon

Perhitungan yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156, perhitungan uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti berdasarkan pasal 156 ayat (2), (3), (4) dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Upah diperoleh perbulan Rp 2.700.000 besaran mengikuti upah minimum pendapatan (UMP) kota Jambi, rata-rata karyawan yang di pemutusan hubungan kerja (PHK) masa kerja diatas 8 Tahun sampai 12 tahun.

- 1) Uang masa kerja kurang dari 12 Tahun = 9 bulan upah.
- 2) Uang penghargaan atau jasa kurang dari 12 tahun = 4 bulan upah.
- 3) Uang pengganti kurang dari 12 Tahun = 15% besaran daru uang pesangon

Besaran pesangon yang diberikan sesuai kesepakatan yaitu, 1 (gaji) x 9 bulan upah + uang jasa + uang penggantian 15% + 2 bulan gaji. Jika yang bersangkutan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan masa kerja maksimal atau di atas 8 tahun, maka akan mendapat pesangon sebesar 24,5 bulan gaji atau sebesar Rp. 68.445.000.

Selanjutnya uang Jamsostek, Kewajiban pendaftaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) oleh perusahaan telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 Pasal 3 ayat 1 (a) tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Disusul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2014 Pasal 2 ayat (3) Tentang Penjualan Barang Milik Negara Daerah Berupa Kendaraan Perorangan Dinas, besar iuran untuk program jaminan hari tua (JHT) adalah 5,7% dari total gaji bulanan, dengan pembagian 3,7% dari dana perusahaan dan 2% dari pemotongan gaji pribadi. Berikut perhitungan uang jamsostek.

Total iuran jaminan hari tua (JHT) = 5,7% X Rp 2.700.000 juta = Rp. 153.900

Iuran perusahaan = 3,7% X Rp 2.700.000 juta = Rp. 99.000

Iuran karyawan = 2% X Rp 2.700.000 juta = Rp. 54.000

Besaran uang jamsostek yang harus diterima berjumlah Rp. 20.324.800.

2. Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dimasa Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Di Kota Jambi.

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. Pekerja berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pasal ini jelas menempatkan posisi penting terhadap pekerja yang berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional¹⁶. Hukum Ketenagakerjaan jelas memberikan perlindungan serta keadilan sosial bagi pekerja yang menjadi pelaku utama dalam Ketenagakerjaan. Namun masih seringkali terjadinya ketidakadilan sosial terhadap pekerja, salah satunya yaitu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Berdasarkan pengamatan penulis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi dengan alasan pandemi Covid-19 yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang sangat membawa dampak besar pada para pekerja. Walaupun ketentuan pesangon dan upah sudah terlaksana. Namun ini sering dijadikan alasan pembenaran kesewenang-wenangan perusahaan terhadap pekerja. Karena telah banyak upaya yang harus dilakukan untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Ketentuan ini sering sekali dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁶Karina H, Saartje S, A & Merlien I,M, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19, *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* Vol 1, No 3, 2021, hal 268.

(PHK) dengan alasan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis.

Menteri Ketenagakerjaan, dalam pernyataannya terkait pandemi Covid-19 yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutuskan hubungan kerja tidak mendukung alasan-alasan perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu, namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan dengan alasan tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan Ketenagakerjaan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 ini belum mencapai atau memasuki dua tahun, alasan ini sering dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pandemi Covid-19, diimplementasikan dalam berbagai kebijakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap pekerja yaitu diterbitkannya Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan kelangsungan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 :¹⁷

- a. Bagi pekerja yang dikategorikan sebagai orang dalam pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari, atau sesuai standar kementerian kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
- b. Bagi pekerja yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina menurut keterangan dokter maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina sosial.
- c. Bagi pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19, dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh

¹⁷Ramlan and Rizki Rahayu Fitri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19," Suloh: *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* Vol 8, No. 2, 2020, hal 65-66.

pekerja tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja buruh.

Pemerintah juga mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi, surat edaran ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan usaha dari dampak pandemi dan mencegah penyebaran virus Covid-19. Dikeluarkannya beberapa kebijakan oleh pemerintah terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja juga yaitu antara lain:

- a. Dikeluarkannya program kartu prakerja
- b. Program padat karya tunai
- c. Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja
- d. Program jaring pengaman sosial (JPS)

Pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi diwajibkan membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah, sehingga pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja (PHK) diberikan hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian, hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, artinya bahwa hak hak yang diterima pekerja harus sesuai dengan ketentuan Peraturan Undang-Undang yang berlaku agar pekerja tidak dirugikan dan hak hak pekerja dapat terpenuhi.

Selanjutnya kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di masa pandemi Covid-19, sejatinya ada untuk melindungi setiap hak-hak pekerja terhadap eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha, karena sejatinya bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam dunia Ketenagakerjaan.

C. Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan bahwa terdapat dua pembahasan utama berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19 pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi. Pertama, Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19 pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kota Jambi tidak sesuai dengan mekanisme yang berlaku, yaitu musyawarah media dengan disnaker, mediasi hukum, perjanjian bersama dan memberi pesangon. Selanjutnya uang diberikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar salah satu pihak tidak dirugikan. Kedua, Perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan dan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19, terbagi menjadi 2. Pertama perlindungan dari perusahaan yaitu adanya kompensasi melalui pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja. Kedua dari pemerintah Pemerintah juga mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi dan diterbitkannya Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja Dan Kelangsungan Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19. Dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya produk hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja dalam kelangsungan hidup.

Daftar Pustaka

Artikel/Buku/Laporan

Asser, *Pengajian Hukum Perdata Belanda*, Dian Rakyat, Jaarta, 1991, hal 368-369

Karya Ilmiah

Imas Novita J, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", ISSN: 2338 4638 Vol 4 No 1, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020, hal 190.

Karina H, Saartje S, A & Merlien I,M, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19, *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* Vol 1, No 3, 2021, hal 268.

Nikodemus Maringan, " Pelaksanaan Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. Edisi 3 Vol 3, Tahun 2015, hal 3.

Ramlan and Rizki Rahayu Fitri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19," *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* Vol 8, No. 2, 2020, hal 65-66.

Peraturan Hukum

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar

Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2014 tentang Penjualan Barang Milik Negara Daerah

Berupa Kendaraan Perorangan Dinas

Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif

Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Surat Edaran Gubernur Keputusan Gubernur Jambi Nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 Tentang Penetapan UMP Tahun 2020 Sampai Tahun 2021

Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan kelangsungan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19

Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Website

<https://www.alodokter.com/pentingnya-menjalankan-sosial-distancing-demi-mencegah-covid-19>
Alodokter, Diakses pukul 21.41WIB pada 11 Oktober 2021.