

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DAMPAK PANDEMI COVID-19 DI P.T. 'X' BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh:

Anita¹ dan Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19 yang dilakukan P.T. 'X'. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di P.T. 'X' berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder atas berbagai bahan hukum baik primer, sekunder, maupun tersier dengan alat berupa studi dokumen. Penelitian lapangan juga dilakukan dengan cara wawancara terhadap subjek penelitian dengan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Pertama, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19 yang dilakukan oleh P.T. 'X' tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena penyampaian pemutusan hubungan kerja hanya dilakukan secara lisan dan tidak melibatkan para pekerja dalam prosesnya. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang dilakukan P.T. 'X' juga tidak memenuhi ketentuan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 154A ayat (1) butir b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena perusahaan tidak memiliki data yang kuat untuk membuktikan adanya kerugian yang dialami P.T. 'X'. Kedua, pelaksanaan pemenuhan kewajiban yang dilakukan P.T. 'X' terhadap hak-hak pekerja dilakukan secara tidak maksimal. Hal ini karena P.T. 'X' hanya memberikan hak pesangon sebesar 0,5 persen dari gaji. Sedangkan pemberian hak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pekerja tidak dilakukan oleh P.T. 'X' sehingga perusahaan tersebut dinilai telah melanggar ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi Covid-19, Cipta Kerja, Pelindungan Hukum

¹ Mahasiswa Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

² Dosen Hukum Ketenagakerjaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

REVIEW OF TERMINATION OF EMPLOYMENT IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC AT P.T. 'X' BASED ON INDONESIAN LAW NUMBER 11 OF 2020 FOR JOB CREATION

From
Anita¹ and Ari Hernawan²

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the implementation of termination of employment due to the COVID-19 pandemic carried out by P.T. 'X'. another purpose of this research is to find out and analyze efforts to protect workers who have experienced termination of employment at the company based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

This research is an empirical and juridicial research and it's descriptive. The research was conducted through library research to obtain secondary data on various legal materials such primary, secondary, tertiary, using a document study as a tool. Field research was also carried out by interviewing research subjects using an interview guide as a tool. The research data were analyzed qualitatively and presented descriptively.

The conclusion in this research are: First, the implementation of termination of employment due to the COVID-19 pandemic carried out by P.T. 'X' is not in accordance with Article 151 paragraph (2) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation because the submission of termination of employment is only carried out verbally and does not involve workers in the process. The implementation of termination of employment for reasons of efficiency carried out by P.T. 'X' also does not meet the provisions for termination of employment in accordance with the provisions of Article 154A paragraph (1) point b of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation because the company does not have strong data to prove that there has been a loss experienced by P.T. 'X'. Second, the implementation of the fulfilment of obligations by P.T. 'X' on workers' right is carried out not optimally. This is because P.T. 'X' only provides rights of 0.5 percent of severance pay. Meanwhile P.T. 'X' did not provide rights to compensation for long service pay and compensation for workers' rights. so that the company is considered to have violated the provisions of Article 40 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 and the provisions of Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: *Termination of Employment, Pandemic Covid-19, Job Creation, Legal Protection*

¹ Mahasiswa Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

² Dosen Hukum Ketenagakerjaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.