



KEABSAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN COVID-19

Muhammad Azis Ridwansyah¹, Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keabsahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19. Dalam Bab XII Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan adanya upaya terlebih dahulu dari pihak pengusaha, buruh, serikat buruh maupun pemerintah untuk menghindari terjadinya PHK kepada buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika telah dilakukan berbagai upaya termasuk tidak tercapainya kesepakatan sehubungan dengan PHK oleh pihak terkait yakni pengusaha, buruh maupun serikat buruh sehingga PHK tidak dapat dihindari maka berdasarkan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi dewasa ini PHK banyak oleh pengusaha dengan alasan adanya Covid-19 tanpa memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif dengan data yang digunakan adalah data sekunder dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Data dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Pada hasil penelitian, Pada hasil penelitian, Covid-19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja adalah sah. Sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja ditentukan kepada prosedur pemutusan hubungan kerja. Prosedur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 secara normatif tidak ada perbedaan antara pemutusan hubungan kerja dengan alasan pemutusan hubungan kerja karena hal lainnya.

Kata kunci: Keabsahan, Pemutusan Hubungan Kerja, Covid-19.

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

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.



LEGALITY OF TERMINATION OF WORK RELATIONSHIP WITH THE REASON COVID-19

Muhammad Azis Ridwansyah³, Ari Hernawan⁴

Abstract

This study aims to determine the legality of the termination of employment on the grounds of Covid-19. In Chapter XII of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it requires prior efforts on the part of employers, labourers, labour unions and the government to avoid layoffs of workers as regulated in Article 151 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. If various efforts have been made including the failure to reach an agreement regarding layoffs by related parties, namely employers, labourers and labour unions so that layoffs cannot be avoided then based on Article 151 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, layoffs can only be done after the establishment of industrial relations dispute settlement institutions, but currently many layoffs by employers on the grounds of the existence of Covid-19 without paying attention to the provisions of laws and regulations in the labour sector.

This research is a qualitative descriptive with the type of research is normative legal research with the data used is secondary data with primary, secondary and tertiary legal materials. The data in this study were analyzed qualitatively and then a conclusion was drawn.

In the research results, Covid-19 as a reason for termination of employment is legal. Legal or not, the termination of employment is determined by the termination procedure. The procedure for settling disputes over termination of employment on the basis of Covid-19 is normatively no difference between termination of employment and reasons for termination of employment for other reasons.

Keyword: Validity, Termination of Employment, Covid-19.

³ Master of Law Student, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.

⁴ Lecturer at the Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta.