

PHK di Tengah Covid-19, Solusikah??

(Opini Rakyatpos, 22 April 2020)



M. Syaiful Anwar, SH., LL.M
Dosen FH UBB / Anggota PWPM Babel

Ekonomi dunia menjadi lemah dan tumbang karena dampak Virus Corona yang secara tidak langsung berdampak pada daya beli masyarakat, sehingga banyak perusahaan yang mengalami gulung tikar karena beban perusahaan yang besar, sementara pendapatan perusahaan menurun drastis, sehingga perusahaan melakukan beberapa langkah efisiensi dan penghematan terkait pengeluaran, salah satu alternatifnya adalah dengan merumahkan karyawan agar perusahaan bisa bertahan di tengah krisis pendapatan akibat Virus Corona (Covid-19) ini.

Menurunnya daya beli masyarakat secara khusus disebabkan efek domino dari merebaknya virus corona, sehingga masyarakat banyak mengikuti anjuran dari pemerintah yang mengarahkan agar bisa memutus mata rantai penyebaran wabah ini dengan melakukan kebijakan “*Work From Home*” bagi para karyawan. Namun kenyataannya di masyarakat bukannya *Work From Home*, melainkan dengan “dirumahkan” atau dengan kata lain dengan adanya pemecatan atau putusnya hubungan kerja. Yang menarik dalam permasalahan wabah Covid-19 ini, ternyata berdampak massive pada sektor sosial. Maksudnya ialah, akibat virus Covid-19 ini, masyarakat menjadi enggan membeli barang, sehingga barang tidak laku dan pemasukan bagi perusahaan menjadi berkurang. Dibutuhkan langkah konkrit dari perusahaan untuk mensiasati keadaan ini, salah satunya dengan mengambil tindakan adanya putusnya hubungan kerja (PHK).

Alas berpikir adanya PHK ini secara ekonomi perusahaan bisa meringankan beban perusahaan, namun dari sisi karyawan atau buruh yang mengalami PHK berdampak besar pada kehidupan sehari-hari untuk dirinya dan keluarganya. Tapi apa daya, gelombang PHK sepihak tak terbendung akibat resesi ekonomi tersebut. Tindakan PHK ini secara normatif melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan bahwa dalam UU Ketenagakerjaan, PHK tidak boleh sembarangan atau asal-asalan, karena harus dibuktikan dahulu pada putusan lembaga perselisihan hubungan industrial. PHK adalah langkah akhir dalam sebuah hubungan industrial. Oleh sebab itu, para pemberi kerja dan penerima kerja secara tidak langsung bus, menemukan jalan keluar yang bersifat *win-win solution*.

Aturan Hak Karyawan yang di PHK

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dalam Pasal 151 ayat (1) disebutkan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa “jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Tafsiran terkait dengan ketentuan pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh perusahaan tidak boleh dilakukan secara sepihak. Tindakan PHK tersebut harus melibatkan para pihak, yaitu pihak perusahaan dan pihak karyawan yang akan di PHK tersebut, yang sebelumnya melalui perundingan dan diharapkan menghasilkan kesepakatan lebih baik. Selanjutnya, apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menemukan titik temu persetujuan, pemberi kerja hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah menerima atau memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud adalah terkait dengan mediasi ketenagakerjaan, konsiliasi ketenagakerjaan, arbitrase ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial.

Para karyawan yang mengalami PHK tersebut, biasanya dalam keadaan yang tidak siap dengan keadaan dimana tidak bisa mengumpulkan pundi-pundi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ada hal penting yang harus diketahui oleh para karyawan yang telah di-PHK-an oleh perusahaan (sektor swasta), diantaranya yaitu: Pertama, perhatikan hubungan kerja yang termaktub dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang berkaitan dengan pekerjaan, upah dan perintah. Kedua, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 156 ayat (1) menyebutkan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hal yang seharusnya diterima”.

Ketiga, mengenai kesalahan yang dicari-cari oleh pihak perusahaan sehingga keluar surat peringatan yang mempengaruhi kisaran penerimaan besaran uang pesangon, apabila memang terbukti pekerja/buruh melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat melakukan PHK dengan terlebih dahulu memberikan Surat Peringatan. Hal ini berdasarkan ketentuan **Pasal 161 ayat (1) UUK**: “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.” Lebih lanjut Pasal 161 ayat (2) UUK menjelaskan: “Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Dengan adanya aturan dasar tersebut, para pengusaha tidak serta merta dapat langsung melakukan tindakan PHK sepihak terhadap karyawan, namun harus ada mekanisme *Early Warning System*, yaitu melalui Surat Peringatan yang bertahap. Surat Peringatan (SP) tersebut terdapat SP Pertama, SP Kedua dan SP Ketiga secara berturut-turut dengan masing-masing berlaku 6 (enam) bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bila Pemberi Kerja tidak Membayar Pesangon

Pasca pemecatan tersebut, secara langsung akan muncul hubungan hukum baru antara pemberi kerja dengan penerima kerja, yaitu berkaitan dengan hak karyawan atas pesangon dan kewajiban perusahaan untuk membayarkan pesangon tersebut. Apabila dalam berjalannya waktu terjadi PHK terhadap karyawan dan tidak memberikan pesangon berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku (Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), dan aturan yang lainnya berkaitan dengan ketenagakerjaan), yang dalam aturan tersebut secara langsung mengatur tentang keterlibatan beberapa unsur pelaksanaannya terkait dengan Penerima kerja (karyawan/buruh), Pemberi kerja (pengusaha), dan Dinas atau Instansi Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi), maka dalam pengurusan status dari mantan karyawan tersebut, secara prinsip terdapat beberapa langkah yang bisa diambil oleh karyawan yang di-PHK, sebagai berikut: Pertama, Melakukan perundingan lewat forum **Bipatrit** (jalur perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial).

Kedua, Melakukan perundingan **Tripatrit** (Jalur perundingan dengan mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti sudah ada atau terjadi upaya perundingan bipatrit sebelumnya. Ketiga, Bila dalam perundingan Tripatrit inipun gagal atau masih buntu, maka penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Efek sistematis dari Covid-19 tersebut dirasakan secara langsung oleh berbagai pihak, khususnya yang berkaitan dengan sektor ekonomi masyarakat makro Indonesia. Efek yang sangat nyata dapat dirasakan dan berujung pada beban perusahaan yang berat dan mengakibatkan terjadinya efisiensi tenaga dan keuangan perusahaan dalam struktur pekerjaan, dengan kata lain ada pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Jadi, apakah PHK yang dilakukan di tengah Covid-19 saat ini, apakah memang sebuah solusi? Efek PHK ini harus segera ditanggulangi oleh pemerintah dengan melibatkan para *stakeholder* agar lebih cepat teratasi dan tindakan nyata serta massive dalam menanggulangi gelombang PHK yang secara nyata sudah terjadi dan akan terus bertambah. Semoga yang terbaik untuk semua pihak, dari pihak pemerintah dan para *stakeholder* yang berkaitan dengan hubungan industrial tersebut bisa bertahan, dan lebih baik ke depannya tanpa mengorbankan para pekerjanya dengan segala hak-haknya yang melekat padanya.(***).