

BAB III

PENELUSURAN BAHAN HUKUM

Berdasarkan pemaparan kasus posisi serta pertanyaan hukum di atas, penelusuran bahan hukum pada legal memorandum ini menggunakan 2 sumber bahan yakni penelusuran bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan dokumen hukum yang memiliki otoritas dan daya mengikat serta memuat ketentuan hukum. Dalam penulisan legal memorandum ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kewajiban pengusaha, hak pekerja dalam rangka pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
 - a. Pasal 151 ayat (1) “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”
 - b. Pasal 151 ayat (2) “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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.”
 - c. Pasal 156 ayat (1) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

2. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kewajiban pengusaha, hak pekerja dalam rangka pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta beberapa perubahannya.¹
 - a. Pasal 154 huruf a “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
 - 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh.
 - 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun.
 - 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
 - 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
 - 6) Perusahaan pailit.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai tahapan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh.²
 - a. Pasal 3 ayat (1) “ Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- b. Pasal 3 ayat (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartite sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- c. Pasal 81 “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh pekerja.
4. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja Atau Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja dan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- a. Pasal 40 ayat (1) “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
- b. Pasal 43 ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).”

c. Pasal 45 ayat (2) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan, uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)”

6. Asas-Asas Hukum

Asas hukum yang digunakan dalam penulisan legal memorandum ini adalah asas hukum dibidang keperdataan, yang meliputi :

- a. Asas konsensualisme
- b. Asas kebebasan berkontrak

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan yang tidak memiliki daya mengikat bagi subyek hukum. Dalam penulisan legal memorandum ini bahan hukum sekunder yang dipakai berupa pendapat dari ahli:

1. Dalam Kamus Hukum definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³
2. Pemutusan hubungan kerja dapat diklasifikasikan kedalam 4 tipe :

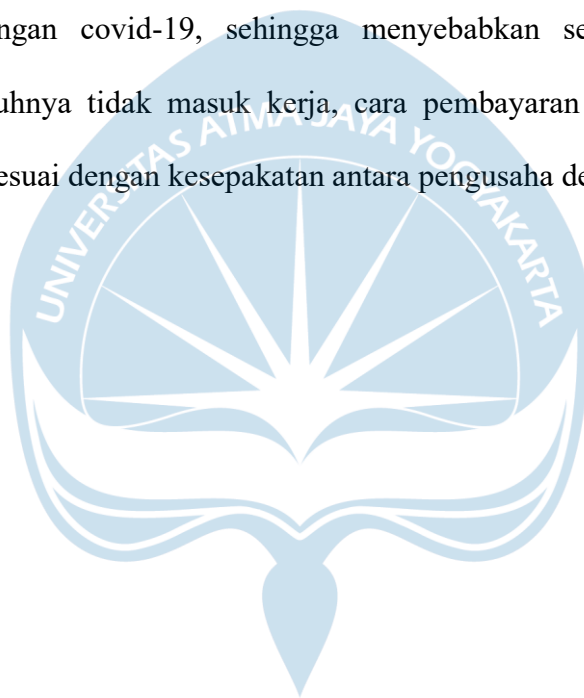
³ Phuty Umul Amaliah, Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak Yang Menyertainya, hlm 171 <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Phuty-Umul-Amaliah.pdf>, diakses 21 September 2023.

- a. Hubungan kerja yang putus demi hukum, merupakan putusnya hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya.
 - b. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak pengusaha, yakni putusnya hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja berdasarkan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
 - c. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja/buruh didasarkan pada keinginan pekerja/buruh atau diklasifikasikan sebagai pengunduran diri.⁴
3. Hubungan pemutusan hubungan kerja dengan pandemic *covid-19* menurut Wagiman, S.H., M.H terjadinya pemutusan hubungan kerja pada masa *covid-19* dapat terjadi karena adanya kesulitan *cash flow*, mengigit menurunnya daya konsumsi masyarakat yang berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat bertahan menghadapi penurunan ini, langkah pemutusan hubungan kerja dilakukan karena ketidakmampuan perusahaan meneruskan produktivitas usaha.
 4. Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Indonesia Prof Aloysius Uwiyono berpendapat pandemic *covid-19* berdampak terhadap pekerja, pengusaha dan pemerintah, dalam rangka perusahaan tidak mampu untuk menghadapi dampak dari adanya wabah ini, maka dapat ditempuhnya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan pembuktian adanya

⁴ *Ibid.*

kerugian yang dialami yang dapat menyebabkan perusahaan tutup atau bangkrut.⁵

5. Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan M/3/HK.04.III/2020 terdapat perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemic covid-19 yang menyatakan bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.⁶



⁵ Ady Thea, Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19, <http://www.hukumonline.com/berita/a/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeure-dampak-covid-19-lt5ea02c57c5dc8/>, diakses 11 Januari 2024.

⁶ Erizka Permatasari, S.H. Hak Korban PHK Imbas Wabah Covid-19, <http://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-korban-phk-imbah-wabah-covid-19-lt5e877921a4f81>, diakses 11 Januari 2024.