

Kearifan Mediator dalam Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Mediasi di Masa Pandemi

Yetniwati^{1*}, Muskibah², Rahayu Refindowaty Harahap³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Jambi

* Corresponding author's e-mail: yetniwati@unja.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords :

Layoffs; Mediator Wisdom; Mediation; Pandemi.

How To Cite :

Yetniwati, Y., Muskibah, M., & Harahap, R. (2024). Kearifan Mediator dalam Penyelesaian Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui Mediasi di Masa Pandemi. *Nagari Law Review*, 7(3), 440-454.

DOI :

10.25077/nalrev.v.7.i.3.p.440-454.2024

ABSTRACT

The objectives of this research are first, to establish the very concept of risks due to the pandemi in employment relation; the second to establish the wisdom of mediator concept in the settlement of employment kayoff during pandemi; and the third to corroborate the legal principles by means of mediation in the settlement of employment layoff during pandemi; to devise strategies for mediator in settling employment layoff disputes during pandemi. The completion of this research has been carried out by using juridical normative method, in conjunction with the statutory approach, conceptual approach and case approach. This research discovered that: A wise mediator needs to comprehend the concept of risks arisen from pandemi which consisted of three types of risk: heavy risk, moderate risk, and small risk. Each risk carries different legal implications. The concept of the wisdom of mediator is that there is a third party who is neutral, honest, fair, understands the matter at issue, and is responsible. The mediator must understand the legal principles of mediation which are: the procedure can be done online or offline, the mediator is a neutral party, active, deliberates to reach a consensus, provides recommendation to the party. The recommendations given must be registered to the court. The mediator's strategy in settling the employment termination disputes is: by preventing the layoffs or termination from occurring; if preventing termination is not successful, recommendations for the termination can be provided. Recommendations for the layoffs or termination can be given after: data collecting procedure related to the case, bargaining process of the parties, formulation of the results of the agreement; submission of the recommendation to the parties. In conclusion: wise mediators should try to avoid layoffs, if layoffs cannot be avoided, they should provide solutions to provide rights and obligations in a balanced manner by taking into account the economic conditions of employers.

1. Pendahuluan

Masa terjadinya pandemi merupakan masa yang sangat dikhawatirkan oleh semua pihak, karena pada masa pandemi berjangkitnya suatu penyakit dimasyarakat yang berdampak buruk bagi kesehatan, ekonomi, budaya, agama bahkan mempengaruhi penegakan hukum ketenagakerjaan. Adapun pandemi yang pernah berjangkit didunia sampai saat ini adalah: kolera, HIV/AIDS, SAR, Flu Hongkong (H3 N2), Ebola, terakhir adalah Corona Covid 19 yang sangat dahsat menyebar secara global diseluruh dunia.

Salah satu akibat terjadinya pandemi Covid -19 di bidang ketenagakerjaan yaitu: pemutusan hubungan kerja (PHK), bekerja dirumah atau *work from home* (WFH), upah tidak bisa dibayarkan

sepenuhnya karena penghasilan perusahaan menurun, banyak hak ekonomi pekerja yang tidak terbayarkan, tingginya angka pengangguran. Ike Farida, selaku Ketua Umum Himpunan Konsultan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (HKHKI) mencatat akibat negatif dari pandemi yaitu terjadinya pengangguran di beberapa negara seperti: di Amerika Serikat angka pengangguran mencapai 33 juta jiwa; di Jepang mencapai 1,7 juta jiwa); dan di Perancis mencapai 11 juta jiwa. Di Indonesia diprediksi angka pengangguran lebih dari 9 juta orang kehilangan pekerjaan akibat dari PHK dan dirumahkan.”

Perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pandemi disebabkan oleh berbagai faktor baik atas keinginan pengusaha ataupun keinginan pekerja., karena kelalaian atau kesalahan pekerja. karena PHK berdampak negatif terhadap sumber penghasilan pekerja. Akibat dari peristiwa PHK sangat kompleks,” PHK pada dasarnya menjadi penderitaan, khususnya bagi pekerja akan menimbulkan kehilangan sumber mata pencaharian sebagai pendapatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.¹, oleh karena itu peran mediator dalam menyelesaikan sengketa sangat penting, agar penyelesaian bisa lebih cepat, lebih hemat biaya apabila dibandingkan dengan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi). Diharapkan tulisan ini akan bermanfaat untuk menyelesaikan perkara PHK di masa pandemi apapun jenis penyakitnya.

Korelasi antara pandemi dengan kasus PHK sangat erat, sebagaimana yang disampaikan Diki Mardiansyah adalah:” *The first factor, which is that the manufacturing sector's supply of raw materials is running out, The rupiah's depreciation against the dollar is the second factor; The decrease in tourism to Indonesia is the third factor; The decline in oil prices and the composite stock index made up the final.* Hal tersebut menunjukkan akibat terjadinya Pandemi, rencana akan terjadi: produksi terganggu, dan penghasilan perusahaan menurun, bahkan ada yang tutup perusahaan, otomatis penghasilan pekerja juga bermasalah.

Setiap PHK diupayakan jangan sampai terjadi , namun apabila tidak bisa dihindari PHK terlebih dahulu harus melalui proses yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penyelesaian perkara PHK dapat dilakukan berawal diluar *Resolution*, dan terakhir melalui pengadilan (litigasi) . Penyelesaian diluar pengadilan yaitu melalui cara: “konsultasi, atau negosiasi (bipartite), atau mediasi (tripartite), atau konsiliasi, atau penilaian ahli”². Menurut Gary Goodpaster dalam “Menurut Gary Goodpaster “setiap masyarakat yang bersengketa bisa saja melakukan berbagai macam proses penyelesaian sengketa dan konflik yang dialaminya.”³ Penyelesaian perkara hubungan industrial di Indonesia dapat diselesaikan”: melalui bipartit atau negosiasi, mediasi yang dibantu oleh mediator yang netral, konsiliasi, atau arbitrase sebagai pilihan ”

Kelebihan penyelesaian perkara di luar pengadilan menurut Andi Ardillah Albar yaitu: “ pihak penengah adalah orang yang ahli dibidangnya; Rahasia para pihak yang berperkara dapat terjamin kerahasiaannya; proses penyelesaiannya relatif lebih cepat dari pada litigasi; Para pihak tidak yang merasa dikalahkan, karena penyelesaian secara musyawarah⁴. Pada umumnya masyarakat di Indonesia menyelesaikan perkara PHK , diawali dengan negosiasi, jika tidak berhasil akan dilanjutkan secara mediasi.

¹ Mohh Thoif, (2022). “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19”, *Perspektif Hukum*, 22(2), 265–285. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.125>

² Andi Ardillah Albar (2019), “Dinamika Alternatif Penyelesaian Perkara Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional,” *Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan* 1(1): 21. <https://journal-univpancasila-ac-id.translate.goog/index.php/otentik/article/view/419? x tr sl=id& x tr tl=en& x tr hl=en& x tr pto=sc>

³ Jamilus Jamilus (2020), “Optimalisasi Mediasi Kekayaan Intelektual Di Kementerian Hukum Dan HAM,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 20(1) : 37–48. DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2020.V20.37-48>
<https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/dejure/article/view/982/pdf>

⁴ A,A.Albar (2019), “Dinamika Alternatif Penyelesaian Perkara Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional,” *Jurnal Hukum Kenotariatan Otentiks* 1(1): 23 .<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/otentik/article/view/419>

Di Indonesia prosedur ini sudah dinormakan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menetapkan pihak yang bertindak sebagai mediator menurut undang-undang tersebut adalah Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja di setiap daerah. Namun penyelesaian secara mediasi yang pada prinsipnya mempercepat penyelesaian perkara sering tidak menghasilkan kesepakatan, akhirnya penyelesaian dilanjutkan secara litigasi ke Pengadilan Hubungan Industrial, dalam jangka waktu yang lebih lama .

Pemerintahan di Indonesia telah memberikan kebijakan ketenagakerjaan semasa pandemi yaitu:” Surat Edaran No.M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. Dalam Surat Edaran tersebut diatur tentang: iuran jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsostek); memfasilitasi jaringan pengaman sosial untuk pekerja lingkup informal; pemberian uang insentif pelatihan melalui pemberian kartu prakerja untuk pekerja yang sedang mengalami PHK ; Pemerintah juga menyediakan program pengembangan kesempatan kerja, usaha padat karya tunai, dan usaha padat karya yang produktif, terapan Teknologi Tepat Guna (TTG), program Tenaga Kerja Mandiri (TKM), dan kewirausahaan; Pemerintah juga menyediakan sarana panduan bagi perusahaan dan buruh/pekerja.”⁵ Namun pada kebijakan tersebut tidak menjelaskan pemberian hak pekerja akibat PHK di masa pandemi. Akibat dari banyaknya kasus PHK akan menimbulkan meningkatnya angka pengangguran, yang mana sejak awal tahun 2021 di Indonesia tercatat 50.000 pekerja di PHK.⁶

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Khairani dan Sri Arneti “. in the event that the cutbacks are carried out due to a constrain major circumstance such as the Covid-19, as is the case presently, at that point the severance pay given is half (0.5) from the arrangements of Article 156 area 2 of Law No 13/2003). Pengusaha telah memberikan kebijakan tetap memberikan hak pesangon meskipun tidak penuh artinya alasan pemberian hak pekerja adalah karena peristiwa pandemi adalah *force majeure* relatif. Mawardi dkk. “Kasus PHK sewaktu terjadinya pandemi Covid-19 yang dijadikan alasan bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban yang telah ditetapkan oleh Undang-undang, , karena peristiwa pandemi termasuk pada kriteria peristiwa *force majeure*..⁷ Begitu juga pernyataan dari Andriko “melihat perkumpulan pengusaha berusaha untuk melobi atau pendekatan secara tidak resmi dengan pemerintah supaya mereka terhindar atau menunda kewajiban membayar THR, bahkan berupaya membayar upah di bawah standard ketentuan upah minimum. Alasan yang mereka utarakan yakni keadaan memaksa atau darurat atau *force majeure*”⁸. Pada hal menurut Pasal 164 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditulis UUK, mengatur PHK untuk alasan *force majeure* yang sehingga melepaskan kewajiban pengusaha, harus dapat membuktikan laporan keuangan perusahaan telah merugi selama 2 tahun berturut-turut. Pasal 154 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Alasan pengusaha menyatakan bahwa peristiwa pandemi merupakan peristiwa *force majeure*, perlu di analisis lagi, karena *force majeure* atau keadaan darurat itu ada 2 jenis, yaitu: *force majeure absolut* dan *force majeure relative*. Disinilah peran mediator agar arif menentukan jenis *force majeure*.⁹

⁵ Ade Miranti Karunia (2020), “7 Langkah Pemerintah Tekan Jumlah Pengangguran Selama Pandemi,” *Kompas.Com*, Juli 2, <https://money.kompas.com/read/2020/07/02/193200026/7-langkah-pemerintah-tekan-jumlah-pengangguran-selama-pandemi>. diakses 28 Desember 2023.

⁶ Abdul Basith Bardan (2021), “KSPI Sebut Ada 50.000 Buruh Terkena Work Termination Sejak Awal 2021,” *Kontan.Co.Id*, 24 Agustus , <https://nasional.kontan.co.id/news/kspi-sebut-ada-50000-buruh-terkena-work-termination-sejak-awal-2021>. Diakses 28 Desember 2023.

⁷ Mawardi Khairi, Aris Irawan, Sri Ayu Astuti

⁸ Ady Thea DA, (2020), “Mendorong Regulasi Ketenagakerjaan Atasi Dampak Covid-19,” *Hukumonline.com*, 23 April , <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea120339c1c3/mendorong-regulasi-ketenagakerjaan-atasi-dampak-covid-19>.

⁹ Andi Risma and Zainuddin Zainuddin (2021), “Tafsir Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Yang Mengakibatkan Pembatalan Perjanjian,” *Jurnal Wawasan Yuridika* 5(1): 100–112, <https://doi.org/10.25072/jwy.v5i1.420>.

Akibat kaburnya konsep peristiwa pandemi, dan akibat peristiwa hukum tersebut apakah termasuk peristiwa jenis dampak *force majeure absolut* ataukah *force majeure relative*, banyak terjadi perkara PHK yang diselesaikan secara litigasi, namun prosesnya lama. Penyelesaian perkara PHK dapat dilakukan secara non litigasi atau terakhir secara litigasi, jika non litigasi tidak mencapai kesepakatan. Penyelesaian secara non litigasi, lebih cepat karena dapat dilakukan dialog tiga arah (tripartit) dengan cara musyawarah

Peristiwa pandemi covid 19 ditahun 2023 dapat dikatakan tidak mewabah lagi, tapi kita boleh berbuat lengah, karena pandemi tidak menutup kemungkinan terjadi kapan saja. Apalagi setelah adanya pernyataan dari Kementerian Kesehatan bahwa. Situasi terkini mengenai infeksi virus corona baru di Indonesia menunjukkan bahwa jumlah orang yang terinfeksi terus meningkat. Untuk itu, Kementerian Kesehatan menyatakan perlu adanya upaya untuk mencegah penularan secara simultan ke seluruh masyarakat. Kali ini, sub varian EG. 5 menyumbang sebagian besar kasus penyakit virus corona (COVID-19). sub varian EG. 5 merupakan turunan dari varian Omicron dan termasuk dalam kategori Variants of Interest (VOI).¹⁰ Selainantisipasi teknis medis, ekonomi, social, diperlukan juga instrument hukum untuk mengatasi masalah pandemi. Instrumen hukum dibidang ketenagakerjaan diantaranya adalah masalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Diharapkan tulisan ini dapat bermanfaat untuk mengatasi masalah pandemi kapan saja khususnya sebagai intrumen hukum penyelesaian peristiwa PHK. Untuk menganalisis permasalahan yang ada agar dapat mengurangi problematika hukum maka dalam tulisan ini akan membahas : konsep resiko akibat pandemi dalam hubungan kerja; konsep kearifan mediator dalam menyelesaikan perkara PHK di masa pandemi ; prinsip-prinsip hukum yang perlu dipedomani untuk perubahan hukum masa akan datang ; strategi mediator dalam menyelesaikan perkara PHK pada masa pandemi.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan dengan tipe yuridis normatif, yaitu penelitian terhadap referensi baik dari peraturan perundangan-undangan, artikel yang relevan dengan judul dan rumusan masalah. Penelitian normatif lazim juga disebut “penelitian doktrinal (*doctrinal research*), yaitu penelitian yang menganalisis hukum, baik yang tertulis di dalam buku (*law as it is written in the book*), maupun norma yang hidup dalam masyarakat. Dalam penelitian ini bahan kepustakaan dan studi dokumen hukum dijadikan sebagai bahan utama”¹¹.

Penelitian hukum normatif, pada prinsipnya akan meneliti atau mengkaji dan menganalisis aspek-aspek internal dari hukum positif”. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan atau *statute approach* yaitu peraturan dibidang hukum ketenagakerjaan, pendekatan konseptual atau *conseptual approach* yaitu mengkaji konsep resiko akibat pandemi, konsep kearifan mediator, dan pendekatan kasus atau *case methode* yang terjadi saat pandemi, dan beberapa putusan hakim. Hasil pembahasan dapat dijadikan sebagai sumber pembentukan norma hukum untuk masa akan datang.

¹⁰ Rokom (2023), Waspada Kasus COVID-19 Melonjak, Kemenkes Instruksikan Pemda dan Faskes Siap Siaga, Sehat Negeriku, 15 Desember diakses melalui <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20231213/3544440/waspada-kasus-covid-19-melonjak-kemenkes-instruksikan-pemda-dan-faskes-siap-siaga/>, diakses 27 Desember 2023.

¹¹ Eka NAM Sihombing and Muhammad Yusrizal Adi Syaputra, (2020) “Implementasi Penggunaan Kecerdasan Buatan Dalam Pembentukan Peraturan Daerah,” *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(13): 422, <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.419-434>.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Konsep Resiko Akibat Pandemi Dalam Hubungan Kerja

Akibat terjadinya pandemi akan menimbulkan resiko negatif bagi pekerja dan pengusaha, dan semua pihak secara umum. Menurut pendapat Kenn Julian T. Z. “Risiko adalah perkiraan terjadinya suatu peristiwa yang bisa berdampak negatif terhadap tujuan organisasi”. Akibat terjadinya pandemi resiko dapat dikategorikan atas 3 jenis, yaitu: resiko berat, resiko sedang; dan resiko ringan.

Resiko Berat, yaitu dampak negatif dalam hubungan kerja, karena perusahaan induknya tutup, juga perusahaan cabang tutup. Resiko ini terjadi karena perusahaan menanggung kerugian atau *big loss* selama 2 tahun terus menerus. Akibat dari resiko berat berasal dari peristiwa *Force majeure* absolut. Dalam Pasal 164 UUNo.13 tahun 2003 uang pesangon dibayarkan 1 kali ketentuan yang ditetapkan Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003. *In principle, unexpected external conditions which hinder the execution of a contract are considered to constitute force majeure. A contractual provision in which the parties agree to be relieved from delay or inability to meet specific time obligations when unforeseen, significant and controversial events or circumstances reasonably outside human imagination take place is therefore a force majeure.*, dapat diartikan *force majeure* telah didefinisikan sebagai eksternal yang tidak terduga kondisi yang menghalangi pelaksanaan kontrak, karena itu, *force majeure* adalah klausul kontraktual di mana para pihak dalam kontrak setuju untuk dibebaskan dari penundaan atau ketidakmampuan untuk melakukan kewajiban terikat waktu tertentu jika terjadi tindakan atau keadaan akhir yang tidak biasa, signifikan, dan kontroversial yang cukup jauh dari imajinasi manusia.

Force Majeure ada 2 jenis, yaitu : *force majeure absolut* dan *force majeure relative*. kedua jenis ini mempunyai akibat hukum yang berbeda. Menurut dua ajaran lama tentang *overmacht* atau *force majeure*, yaitu *Overmacht Objektif*, dan *Overmacht Subjektif*¹².

Kedua jenis ini mempunyai akibat hukum yang berbeda. Edy Lisdiyono dalam seminar asosiasi pengajar hukum perdata dalam makalahnya menyatakan: akibat hukum *force majeure absolut* dimana kewajiban dalam kontrak tidak bisa dilakukan secara permanen, sedangkan *force majeure relative* kewajiban debitur dapat ditunda pelaksanaannya¹³. Begitu juga pendapat Mahfud, peristiwa pandemi tidak bisa dijadikan alasan *force majeure* untuk membatalkan kontrak, akan tetapi pelaksanaan kontrak dapat ditunda. Dapat diartikan bahwa peristiwa pandemi dapat diberikan alasan pembebasan kewajiban pengusaha dengan dalih *force majeure absolut*, apabila dia tidak dapat sama sekali membayar upah pekerja karena kondisi keuangan perusahaan telah merugi selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Untuk kasus hal ini pengusaha dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.

Resiko Sedang, yaitu perusahaan cabang tutup, karena efisiensi perusahaan, sedang kan perusahaan induk tetap eksis. Akibat hukumnya terjadi *Force majeure* relatif, terjadi efisiensi tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 164 ayat 3 UU No.13 Tahun 2003, maka Uang Pesangon dibayarkan 2 kali lipat ketentuan yang ditetapkan Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003.

Alasan *force majeure relative* dapat diajukan apabila kondisi keuangan perusahaan telah melemah, akan tetapi belum sampai 2 tahun, maka oleh sebab itu pengusaha segera berunding dengan pekerja melakukan efisiensi atau mengurangi pekerja atau merumahkan pekerja untuk jangka waktu tertentu, atau melakukan mutasi ke kota lain yang mana perusahaannya masih eksis, tentu mutasi tersebut ada persetujuannya dengan pekerja yang akan dimutasi. Pada pemberitaan CNN Indonesia - PT Matahari Department Store Tbk (LPPF) mengatakan telah menutup 13 toko kategori besar tahun 2020, menutup toko tersebut terjadi di tengah memburuknya kondisi keuangan perusahaan akibat

¹² Daryl John Rasuh, (2016) “Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,” *Lex Privatum* 4(2) : 174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11366>

¹³ (Hamalatul Qur’ani, 2020) “Akibat Hukum Force Majeur Dalam Pandangan Pakar Hukum Perdata,”¹³. “Hukumonline.Com, 25 April, <https://www.hukumonline.com/berita/a/akibat-hukum-iforce-majeur-i-dalam-pandangan-pakar-hukum-perdata-lt5ea3ac716afa1/>. Begi

pandemi Covid-19, sehingga merugi sampai Rp.617 milyar, perusahaan tidak melakukan PHK terhadap para pekerjanya, melainkan pengusaha melakukan mutasi¹⁴. Tapi kemudian di tahun 2023 PT Matahari bangkit lagi, karena keuangan perusahaan sudah beransur-ansur membaik kembali, sehingga perusahaan telah membuka lowongan kerja baru.¹⁵

PT Fast Food Indonesia Tbk, Pemilik hak waralaba eksklusif merek Indonesia KFC ini diprotes pegawai Solidaritas Pekerja Indonesia (SPBI) dengan alasan pemotongan gaji jangka panjang secara sepihak dan THR yang tidak dibayarkan menurut seharusnya¹⁶. Sementara PT Fast Food Indonesia Tbk samapai saat ini tetap beroperasi di berbagai daerah, maka mengenai kewajiban pengusaha terhadap pekerja dapat diberikan alasan Force majeure relative. Peristiwa yang dialami PT Matahari Department Store Tbk dan PT Fast Food Indonesia Tbk termasuk peristiwa force majeure relative, karena telah mengalami kerugian resiko sedang pada saat terjadinya pandemi.

Perusahaan yang mengalami resiko ringan, yaitu resiko yang terjadi pada perusahaan tidak beroperasi untuk sementara waktu, dan ada peluang akan aktif kembali, hal ini sering terjadi pada perusahaan penerbangan dan perhotelan yang tutup sementara waktu karena kebijakan Pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19. Perusahaan tutup untuk sementara waktu. Kebijakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu, upah pekerja tetap dibayarkan, yang besarnya dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam kasus ini mediator harus arif menyikapi untuk menghindari keinginan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila perusahaan beroperasi lagi, maka hubungan kerja bisa kondusif lagi.

Sebagai contoh dari resiko ringan, pada perkara Putusan No. 23/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Yyk. Hakim PHI di Pengadilan Negeri Yogyakarta, berpendapat karena dampak dari pandemi tidak terlalu merugikan perusahaan, hanya mencegah kerugian perusahaan, maka dilakukan pengurangan pekerja. Hal ini terbukti bahwa hakim memberikan putusan bahwa perusahaan telah melakukan efisiensi, dan perusahaan masih eksis, mampu melakukan event setiap minggu, dalam rangka promosi penjualan buku. Hakim memberikan putusan sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU no.13 tahun 2003 bahwa hak pekerja akan mendapat Uang Pesangon 2 (dua) kali lipat dari aturan standard yang diatur pada pasal Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 ditambah dengan Uang Penghargaan Masa Kerja ditambah lagi Uang Penggantian Hak yang timbul dalam hubungan kerja yang selama ini belum dibayarkan. Pernah terjadi juga pada perusahaan,

Resiko bagi pekerja terdiri atas: resiko fisik, resiko ekonomi, resiko mental. Resiko bagi pekerja menurut ahli teknologi adalah resiko didefinisikan sebagai kemungkinan cedera pada seorang karyawan. Novika, "Didemo Karyawan, KFC Sudah 'Berdarah-Darah' Selama Pandemi". Artinya resiko masalah teknis adalah resiko fisik bagi pekerja. Sebagai solusi dalam hal resiko fisik diperlukannya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, baik untuk preventif maupun represif.

Resiko ekonomi, terjadinya pengurangan penghasilan pekerja, bahkan sampai kehilangan sumber penghasilan, untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja bersama keluarganya. Akibat PHK yang bukan atas keinginan pekerja tentu hal yang tidak diinginkan pekerja. Sebagai solusinya kepada pekerja yang di PHK akan diberikan uang pesangon, uang jasa, yang berguna untuk mengatasi perekonomian pekerja buat sementara waktu.

¹⁴ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5794407/deretan-gerai-matahari-yang-tutup-di-tengah-ganasnya-pandemi> diakses 7-1-2024

¹⁵ <https://www.jobstreet.co.id/id/Matahari-Department-Store-jobs> diakses 7-1-2024

¹⁶ Soraya Novika, 2021 "Didemo Karyawan, KFC Sudah 'Berdarah-Darah' Selama Pandemi," Detikfinance, 15 April, https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d-5532937/didemo-karyawan-kfc-sudah-berdarah-darah-selama-pandemi?tag_from=finance_beritaTerkait.

Resiko psikis, yaitu resiko yang berakibat terhadap mental pekerja. Resiko ini bisa saja terjadi karena tidak harmonisnya hubungan kerja, tidak nyamannya tempat kerja, atau karena kekhawatiran putusannya hubungan kerja sehingga cemas melihat sulitnya mencari hubungan kerja yang baru. Untuk mengatasi resiko ini di perlukannya konsultan psikologis, konsultan religious, selayaknya pemerintah menyediakan kedua jenis lembaga konsultasi ini secara cuma-cuma kepada pekerja yang di PHK.

Masing masing resiko , akan memberikan dampak hukum yang berbeda terhadap pemberian hak pekerja yang di putus hubungan kerjanya. Oleh karena itu mediator harus arif menganalisis resiko yang dialami para pihak akibat pandemi . Dalam hal ini perlu dipahami konsep kearifan mediator.

3.2 Konsep Kearifan Mediator Dalam Menyelesaikan Perkara PHK Di Masa Pandemi

Pengertian “arif” dalam kamus bahasa Indonesia adalah bijaksana; cerdik dan pandai; berilmu. KBBI, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Arif>. Maka ciri ciri orang yang arif adalah bijak, dan pintar. Orang yang mampu menjadikan sifat arif sebagai pelengkap kepribadiannya maka ia termasuk orang beruntung¹⁷. seorang yang mempunyai jabatan profesional, pejabat perlu memiliki sikap yang arif. Orang mempunyai sikap arif sadar bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan bertanggung jawab kepada Tuhan, negara, masyarakat, rakyat, keluarga, dan dirinya sendiri. Berarti orang tersebut mengetahui suasana,tempat/kondisi,situasi dan bisa berlaku semestinya dengan semua yang dihadapi.

Menurut Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung RI dan Ketua Komisi Yudisial RI 047/KMA/SKB/IV/2009 02/SKB/P.KY/IV/2009 tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim , Prinsip dasar Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim diimplementasikan dalam 10 (sepuluh) Pedoman Perilaku sebagai berikut: (1) berperilaku adil, (2) berperilaku jujur, (3) bertindak bijaksana dan bijaksana, (4) bertindak mandiri, (5) mempunyai integritas yang tinggi, (6) bertanggung jawab, (7) menjaga harga diri yang tinggi, (8) berdisiplin tinggi, (9) rendah hati, (10) profesional. Prinsip dasar hakim juga menjadi milik mediator, meskipun ia tidak diangkat sebagai hakim. Salah satu asas tersebut yang salah satu isinya adalah “Hakim harus mempunyai sikap yang arif dan bijaksana”, yang dapat diartikan sebagai kesanggupan hakim untuk bertindak sesuai dengan taraf hidup masyarakat. dan adab agama, dengan memperhatikan keadaan dan kondisi zaman serta mampu memperhitungkan akibat perbuatannya Mediator juga berperan sama dengan seorang hakim sebagai penegak hukum, maka kode etik hakim yang arif juga berlaku untuk mediator.

Pada suasana pandemi dimana seorang hakim susah untuk menegakan peraturan ketenagakerjaan, namun dia harus arif dalam memberikan anjuran. Dari hal tersebut dapat dirumuskan ciri-ciri mediator yang arif dalam suasana pandemi adalah: mempunyai kepribadian yang berwawasan luas, cerdas dan jujur, mempunyai sikap responsive , bersikap hati-hati, sabar dan santun”.

Mediator mempunyai sikap kepribadian yang berwawasan luas: mediator harus memahami kondisi ekonomi pengusaha dan pekerja. Keterpurukan ekonomi pengusaha akibat pandemi bukan disengaja oleh pengusaha, apalagi pandemi yang bersifat global mempengaruhi ekonomi dunia, sehingga dapat dikategorikan sebagai peristiwa force majeure relative.

Mediator harus paham permasalahan yang diselesaikan, terkait dengan aturan hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang PHK. Mediator sebagai salah satu penegak hukum yang paling berpengaruh dalam mewujudkan kesuksesan hubungan Industrial Pancasila, hendaknya meupayakan perkara PHK bisa diterima para pihak.

¹⁷ Agung Sasongko, (2015) “Makna Lain Kata Arif,” *Republika*, 17 Mei 17,, <https://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-> Agung Sasongko, 2015) “Makna Lain Kata Arif,” *Republika*, 17 Mei 17,, <https://khazanah.republika.co.id/berita/dunia>.

Mediator hendarlah jujur dalam menyikapi penegakan hukum, apakah para pihak sepakat dengan ketentuan norma hukum yang telah ditetapkan, Jika para pihak ingin menyimpangi aturan yang ada berdasarkan kesepakatan, sukarela tanpa cacad kehendak, dengan dalih lemahnya kondisi perekonomian dimasa pandemi.

Mediator mempunyai sikap reponsive, artinya aktif mendengar keluhan para pihak yang berperkara. Tidak terpengaruh oleh emosional daripada pihak yang berperkara. Sehingga tetap santun, artinya etika mediator terhadap para pihak yang harus diselesaikan masalahnya. Etika saling menghormati, aktif mendengar keluhan para pihak, tidak emosional, menghargai pendapat orang lain meskipun tidak sependapat, biarkan para pihak berbicara dahulu menyampaikan tawarannya, kemudian mempersilahkan pihak lawan menanggapi tawaran tersebut.

Mediator bersikap hati-hati dalam menyelesaikan masalah PHK, menerima kebenaran alat bukti yang diutarakan para pihak. Mediator terlebih dahulu harus menegakan hukum yang berlaku. Apabila para pihak ingin membuat Perjanjian Bersama, tapi tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka mediator perlu mempertanyakan kembali kepada pihak bakwa isi perjanjian yang dibuat mereka bukan karena paksaan atau kekeliruan atau penipuan. Sehingga mediator yakin telah dipenuhinya untuk unsur objektif dari suatu perjanjian.

Pandemi adalah suatu keadaan penyakit yang terjadi secara bersamaan dimana-mana, meliputi wilayah geografis yang sangat luas (semua negara/benua). Contoh epidemi: HIV/AIDS dan Covid-19. Flu juga merupakan kemudian menjadi penyakit pandemi dan telah menyebar ke seluruh dunia. Hingga saat ini, pandemi Covid-19 masih merajalela di Indonesia. Kasus infeksi Covid-19 pertama terjadi di Wuhan, Tiongkok pada tahun 2019¹⁸. Pandemi Covid 19 yang berlansung sangat memberikan perubahan yang sangat dahsyad terhadap kesehatan, ekonomi, budaya, ibadah, termasuk masalah hubungan kerja.

Apakah peristiwa pandemi termasuk peristiwa *force majeure* atau bukan, hal ini perlu dikaji lebih dalam. Meskipun pemerintah telah menetapkan peristiwa pandemi Covid -19 sebagai Bencana Nasional., akan tetapi bencana nasional itu perlu diklasifikasikan berdasarkan resiko, berat, sedang, ringan.

Secara umum pandangan para ahli memandang , keadaan yang diduga *force majeure* adalah; situasinya sendiri berada di luar kendali perusahaan dan bersifat mengikat, dan situasi tersebut harus tidak dapat diperkirakan pada saat perjanjian ini dibuat, setidaknya tidak menimbulkan risiko bagi karyawan yang ditanggung oleh PHK. Mengingat adanya kondisi tertentu, pengusaha tidak bisa sembarangan memberikan alasan yang mengatakan dirinya sedang mengalami *force majeure*, *gugatan ini akan ditolak*.¹⁹ Ciri dari *force majeure* adalah adanya peristiwa alam yang menimbulkan resiko berat yang tidak bisa terelakan oleh debitur, sehingga debitur tidak bisa melakukan kewajibannya. Pada peristiwa pandemi covid 19 tidak dapat dikatakan sebagai alasan *force majeure* mutlak, karena resiko tidak terjadi secara mendadak, debitur atau pengusaha masih dapat berupaya mengurangi resiko.

Mediator yang arif akan memberikan anjuran terlebih dahulu harus paham tentang prinsip prinsip hukum dalam menyelesaikan perkara PHK. Tujuannya adalah agar anjuran dapat diterima para pihak, sehingga para pihak tidak perlu lagi menyelesaikan perkara PHK melalui pengadilan atau yang lebih dikenal dengan proses litigasi.

¹⁸ Keputusan Bersama Mahkamah Agung RI Dan Komisi Yudisial RI 047/KMA/SKB/IV/2009 02/SKB/P.KY/IV/2009 Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim" (n.d.), https://bawas.mahkamahagung.go.id/bawas_doc/doc/kode_etik_hakim.pdf.

¹⁹ Juaningsih, 2020 "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia," *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*.4.(1): 194. DOI: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>

3.3. Prinsip Hukum dalam Mediasi

Pelaksanaan mediasi harus dilaksanakan berdasarkan prinsip- prinsip:

- a. Proses penyelesaian dapat dilakukan secara online atau offline.
- b. Mediator diperbolehkan atau diledgalkan oleh peraturan ketenagakerjaan, menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja secara online, atau offline. Penyelesaian secara online, yaitu menyelesaikan perkara melalui dunia maya. Para pihak tidak bertatapans secara langsung, melainkan melalui media elektronik via internet, memakai Hand Phone, atau labtop. Para pihak yang terlibat dalam pertemuan didunia maya disebut dengan komunitas virtual. Komunitas virtual adalah ruang di mana orang dapat berpendapat dan berkomunikasi secara online²⁰. Penyelesaian secara online lebih cepat, hemat waktu dari pada offline, namun hal ini tergantung juga pada kekuatan sinyal. Urgensi penyelesaian secara online, adalah sebagai upaya pencegahan agar semua pihak terhindar dari penularan penyakit pandemi, lebih hemat waktu proses penyelesaian, melalui zoom/google meeting/ dan sebagainya teknik aplikasi meeting secara online, mediator dapat menghadirkan para pihak berbarengan tanpa adanya pertemuan phisik, tidak perlu ruangan khusus secara nyata, dalam proses penyelesaian . Apabila penyelesaian secara online tidak memungkinkan untuk dilaksanakan, maka penyelesaian secara offline dapat dilakukan, pertemuan secara langsung melalui tempat yang telah ditentukan mediator. Menghadirkan para pihak secara pertemuan langsung, maka semua para pihak yang hadir harus patuh terhadap ketentuan protocol kesehatan, seperti: tidak dalam keadaan sakit, memakai masker, membersihkan tangan atau handsanitizer sewaktu memasuki ruang mediasi, sudah divaksin.
- c. Di 56 negara telah mempraktikan proses dengar pendapat, peradilan dan pengadilan secara virtual sebagai salah satu bentuk supremasi hukum di masa pandemi: di Hong Kong, kegiatan virtual dilaksanakan dalam rangka menghemat kertas²¹. Menyelesaikan perkara atau perkara secara virtual lebih menguntungkan untuk mencegah penularan penyakit dimasa pandemi, memudahkan para pihak, terutama bagi pihak yang tempat tinggalnya terpencil untuk bergabung dalam proses penyelesaian perkara, menghemat waktu dan biaya, dapat mencegah terjadinya pertengkaran fisik secara langsung. Namun penyelenggaraan peradilan secara virtual akan terkendala apabila terjadi gangguan sinyal internet. Jika ada gangguan sinyal internet, terpaksa mencari lokasi daerah yang sinyal internetnya lancar, acara peradilan dapat dilaksanakan minimal 50 % secara virtual minimal, dan 50 % dilaksanakan secara tatap muka langsung.
- d. Mediator merupakan pihak ketiga yang netral
Mediator tidak mempunyai hubungan darah, hubungan semenda, hubungan kerja, dengan para pihak yang menghadap atau berpekara. Tujuannya agar salah satu pihak tidak berprasangka jelek atau tidak adil terhadap mediator, dan anjuran akan dirasakan adil bagi para pihak yang berpekara.
- e. Mediator harus aktif menyelesaikan perkara yang dihadapi
Sikap mediator selalu mendengar, aktif meneliti aka permasalahan yang dihadapi para pihak, berinisiatif untuk memberikan anjuran yang menyenangkan para pihak atau bersifat responsif.
- d. Memakai prinsip musyawarah untuk mufakat

²⁰ Dony Arung Triantoro, (2019), "Konflik Sosial Dalam Komunitas Virtual Di Kalangan Remaja," Jurnal Komunikasi 13(2): 135-50, <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol13.iss2.art2>.

²¹ Michael Legg and Anthony Song, (2021)"The Courts, the Remote Hearing and the Pandemi: From Action to Reflection," University of New South Wales Law Journal 44 (1): 127-28, <https://doi.org/10.53637/ZATE4122>.

Musyawarah adalah cara menyelesaikan perkara berdasarkan usulan para pihak terkait untuk menemukan kata sepakat. Prinsip musyawarah akan dirasakan adil oleh para pihak, apabila mereka telah menyampaikan persetujuan sesuai hati nuraninya. Mekanisme penyelesaian sengketa alternative umumnya dilakukan secara musyawarah mufakat sebagai suatu perdamaian, begitu juga diranah publik, yang merupakan salah satu budaya kearifan lokal berlandaskan Pancasila²². Perdamaian sebagai suatu keadilan dapat dimaknai para bisa menerima apa yang telah mereka sepakati secara ikhlas, mereka tidak akan menuntut lagi terhadap perkara yang sama.

f. Output dari mediator adalah anjuran

Halligan, P. W., & Oakley, D. A menyatakan "*According to studies, suggestibility is a collection of bio-psycho-social processes that increase or facilitate the likelihood that a suggestion would be accepted and believed*"²³. Anjuran merupakan inisiatif pihak mediator untuk menyelesaikan konflik pihak yang menghadap kepadanya, dan dapat juga kesepakatan dari para pihak untuk bernegosiasi setelah adanya pengarahannya atau nasehat dari mediator. Anjuran yang disampaikan haruslah berdasar keadilan, sehingga mendapat respon positif bagi penghadap.

g. Anjuran didaftarkan pada kepanitraan pengadilan

Anjuran apabila diterima oleh para pihak yang berperkara sebaiknya didaftarkan ke kantor Kepiteraan wilayah hukum domisili perusahaan setempat. Eksekusi minta bantuan alat negara.

Alat negara yang berwenang melakukan eksekusi adalah kepanitaraan Pengadilan Negeri di bantu oleh polri.

Mediator yang bijak selain memahami prinsip-prinsip mediasi dalam membuat anjuran, juga perlu melakukan strategi sebagai action dalam melakukan mediasi. Tujuannya adalah agar proses acara mediasinya lancar, efektif, efisien, dan tertib.

3.4. Strategi Mediator dalam Menyelesaikan Perkara PHK Secara Non Litigasi

Setidaknya ada tiga tugas awal yang harus dilakukan oleh mediator sebelum mereka memulai sesi mediasi itu sendiri, yaitu: 1. Mengumpulkan informasi (tentang sifat, penyebab, dan fakta perselisihan); 2. Memberikan informasi (mengenai sifat proses mediasi dan peran mediator dan para pihak); dan Mendapatkan kepercayaan dari para pihak. Associate Professor Bobette Wolski berpendapat "*Before beginning the mediation session itself, mediators must complete at least three prerequisite activities, namely: obtaining information about the dispute's nature, causes, and facts; disseminating information about the mediation process, the mediator's role, and the duties of the parties; and gaining the parties' trust*"²⁴. Menurut Bobette, mediator saat akan memulai pertemuan dengan para pihak dalam sidang mediasi itu sendiri, diawali dengan mengumpulkan informasi (mengenai sifat, penyebab, dan fakta perselisihan), mediator adalah dipercayaan para pihak dapat menyelesaikan sengketa mereka. Maka oleh sebab itu ada beberapa tahap yang dilakukan mediator dalam proses penyelesaian kasus PHK yaitu:

²² I Gusti Ayu Made Yustina Mahayuni, (2019) "Alternatif Penegakan Hukum Pidana Melalui Musyawarah Mufakat Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia," *Acta Comitas* 4(3): 399, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/ActaComitas/article/view/55779/32948>.

²³ Peter W. Halligan and David A. Oakley, (2014) "Hypnosis and beyond: Exploring the Broader Domain of Suggestion.," *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice* 1(2): 105-122, <https://doi.org/10.1037/cns0000019>.

²⁴ Bobette Wolski, (2002) "Mediator Settlement Strategies: Winning Friends and Influencing People," *Bond Dispute Resolution News*, 12 Juni 12

1. Tahap awal, mencegah tidak terjadi PHK

Fungsi Mediator adalah sebagai pihak penengah, juga dapat memberikan masukan nasehat atau saran, penegak kebenaran. Sebagai katalisator, mediator akan aktif menghubungkan pekerja dan pengusaha (dialog social) dalam proses penyelesaian konflik, yaitu:

- a. Memanggil para pihak untuk menghadap mediator
- b. Mediator harus dapat meyakinkan pekerja dan pengusaha yang bersengketa, bahwa penyelesaian secara mediasi lebih baik dari pada penyelesaian secara litigasi, karena hemat biaya, waktu penyelesaian lebih cepat, keharmonisan hubungan para pihak bisa terjaga. Membangun kepercayaan kepada para pihak ini bertujuan agar proses mediasi mudah mencapai hasil akhir yaitu kesepakatan.
- c. Setelah permohonan di sampai kepada mediator, maka mereka dipanggil untuk menghadap Mediator. Mediator mengupayakan pengusaha tidak melakukan PHK. Jika perusahaan tidak tutup, mediator mengupayakan PHK tidak sampai terjadi, dengan memberikan arahan agar pekerja dirumahkan saja dalam tempo waktu tertentu sesuai dengan yang disepakati oleh para pihak. Dirumahkan bukan dalam arti skorsing, melainkan suatu kearifan dari mediator memberikan anjuran pekerja tidak aktif bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai perjanjian.
- d. Sependapat dengan Diki Mardiansyah” *The phrase "housing is frequently used to describe circumstances in which workers are not required to labor but nevertheless receive no compensation. Another 3,348 businesses have fired 30,137 employees. Meanwhile, at least 2800 employees in Central Java had to endure being laid off"*. Selama pekerja dirumahkan dalam jangka waktu tertentu, dimana hubungan kerja tetap berlangsung, namun hak dan kewajiban tidak seperti hubungan kerja pada kondisi normal. Hak dan kewajiban para pihak diberikan berdasarkan kesepakatan.

Untuk menantisipasi PHK bagi perusahaan yang bersiko sedang dang ringan di masa pandemi perlu disampaikan beberapa alternative solusi kepada pihak pihak, yaitu:

- a. Merumahkan pekerja untuk jangka waktu tertentu, atau sampai kondisi perusahaan pulih kembali sesuai kesepakatan para pihak. Tetap ada hubungan kerja, dengan upah murah, namun adanya upah terhutang oleh pengusaha yang akan dibayar nanti.
- b. Memberikan kesadaran moral kepada para pihak, bahwa kondisi mewabahnya Covid -19 merupakan kondisi yang dapat mengganggu sendi kehidupan baik sosial, ekonomi, dan budaya.
- c. Mencarikan solusi penambahan penghasilan pekerja selama dirumahkan, seperti: berdagang secara online, melakukan kegiatan home industri, sebagai youtuber, bertani, dan sebagainya. Perlu juga peminjaman modal dari pengusaha kepada pekerja, sesuai kesepakatan.
- d. Keikutsertaan pengusaha membimbing pekerja berwira usaha.

Di Korea Selatan pemerintah memberikan bantuan bencana darurat untuk setiap rumah tangga. Pemberian bantuan bencana darurat bertujuan untuk : mendukung rumah tangga berpenghasilan rendah, merangsang permintaan konsumen, dan mendukung pemilik kecil yang sebagian besar rusak akibat pandemi virus corona Pemerintah Korea memberi bantuan kepada pekerja sebagai salah satu bentuk tanggung jawab social pemerintah kepada warganya. Mediator dapat juga membantu pekerja untuk proses mendapatkan dana bantuan dari pemerintah.

Besar upah semasa dirumahkan dibayarkan sesuai kesepakatan para pihak, setelah mendapat pengarahan dari mediator. Kebijakan ini bagi Pengusaha akan lebih meringankan kewajibannya karena terhindar dari pembayaran uang pesangon, uang jasa. Bagi pekerja juga akan menguntungkan karena ada peluang akan diperkerjakan kembali, sepanjang upah masih dibayarkan meskipun tidak penuh, oleh karena itu diperlukan adanya perjanjian merumahkan pekerja. Adapun substansi hukum yang terkandung perjanjian merumahkan pekerja diantaranya: identitas para pihak, jangka waktu rentang dirumahkan, hak dan kewajiban pekerja selama dirumahkan, hak dan kewajiban pengusaha

selama pekerja dirumahkan, wanprestasi, akibat dari tidak bisanya pengusaha mempekerjakan kembali setelah habis jangka waktu perjanjian. Apabila pengusaha tidak bisa mempekerjakan kembali pekerja yang telah dirumahkan, maka mediator dapat memberikan anjuran PHK. Anjuran yang telah diterima para pihak, disetujui kemudian dituangkan dalam perjanjian, selanjutnya didaftarkan ke kantor kepanitaraan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagi pekerja kontrak, apabila terjadi PHK sebelum jangka waktu kontrak berakhir, dengan alasan rangka efisiensi perusahaan, maka pengusaha harus membayarkan ganti rugi kepada pekerja sebesar yang diperjanjikan dalam dalam perjanjian kerja. Adapun perjanjian penanggungan upah intinya memuat: besar upah yang dibayar semasa pandemi, upah yang terutang sewaktu pandemi, sanksi akibat wanprestasi, *force majeure*, batas waktu perjanjian.

2. Tahap Kedua, PHK harus dilakukan.

PHK tidak bisa dihindari meskipun telah dilakukan berbagai upaya, maka perlu dilakukan beberapa kegiatan yaitu : Pengumpulan data terkait kasus; Proses tawar menawar dari para pihak; Membuat kesimpulan; Menyampaikan anjuran kepada para pihak.

Pengumpulan data terkait kasus PHK, akan diperoleh dari laporan para pihak terkait kasus. Data yang terkumpul perlu dianalisis oleh mediator, dan mencari permasalahannya, dan memikirkan bagaimana solusi yang akan disampaikan kepada para pihak.

Proses tawar menawar, akan diberikan kesempatan atas usulan dari para pihak. Masing-masing pihak akan memberikan usulan dalam bentuk tawaran solusi, apakah mereka membuat tawaran sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, atau menyimpang dari aturan yang ada karena kondisi ekonomi akibat Covid-19.

Membuat kesimpulan, dilakukan mediator setelah ada respon penawaran yang disampaikan para pihak. Penawaran mana yang disepakati oleh para pihak, akan dibuat perjanjian bersama. Apabila tidak ada respon para pihak terhadap penawaran, maka mediator membuat anjuran dengan menegakan hukum yang berlaku.

Menyampaikan anjuran kepada para pihak, berasal dari kesimpulan. Anjuran mediator akan diterima atau ditolak para pihak. Apabila anjuran diterima para pihak maka dibuatlah kesepakatan. Kesepakatan tersebut didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial agar perkaranya ingkracht. Tujuan pendaftaran ini adalah agar perkara PHK tidak mentah keawal.

Sering terjadi akibat peristiwa PHK banyak para pihak mengalami resiko psikis, terutama pihak pekerja yang kehilangan sumber penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya bersama keluarga. Untuk mencegah resiko stress para pihak diperlukan siraman rohani baik ahli psikologis maupun ahli dibidang religious, yang harus disediakan pemerintah secara cuma-cuma. Siraman rohani ini dilakukan setelah parapihak membuat Persetujuan Bersama.

Dalam praktik ada juga anjuran mediator ditolak para pihak yang bersengketa, Sekiranya anjuran mediator ditolak para pihak, maka perkara dapat diselesaikan secara litigasi ke Pengadilan. Permohonan diajukan ke pengadilan sesuai dengan ketentuan hukum acara perdata.

4. Penutup

Meskipun Pandemi Covid -19 sudah menghilang, namun tidak menutup kemungkin jenis pandemi lainnya akan datang kapan saja, sehingga norma hukumnya sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk mengatasi dampaknya. Mediator yang arif terlebih dahulu harus memahami bermacam jenis resiko yang dialami pengusaha akibat pandemi, yaitu: resiko berat, resiko sedang, resiko ringan. Masing-masing jenis resiko, akan memberikan dampak hukum yang berbeda terhadap pemberian hak pekerja yang di putus hubungan kerjanya. Oleh karena itu mediator yang arif perlu menganalisis resiko yang dialami para pihak akibat pandemi. Dalam hal ini perlu dipahami konsep

kearifan mediator. Mediator yang arif akan memberikan anjuran terlebih dahulu harus paham tentang prinsip-prinsip hukum dalam menyelesaikan perkara PHK. Tujuannya adalah agar anjuran dapat diterima para pihak, sehingga para pihak tidak perlu lagi menyelesaikan perkara PHK melalui pengadilan atau yang lebih dikenal dengan proses litigasi. Disarankan, Pertama, kepada pemerintah untuk membuat regulasi tentang mediasi bidang ketenagakerjaan dalam rangka mewujudkan mediator yang arif, memperbolehkan acara mediasi ketenagakerjaan dimasa pandemi untuk memilih proses mediasi secara online atau offline, sesuai dengan situasi kondisi. Kedua, dalam hal merekrut Mediator Ketenagakerjaan juga dilakukan seleksi mediator punya kearifan keahlian di bidang psikologi.

Referensi

Buku dan Jurnal

- A. Albar (2019), "Dinamika Alternatif Penyelesaian Perkara Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional," *Jurnal Hukum Kenotariatan Otentiks*, 1(1): 23 .
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/otentik/article/view/419>
- Ade Miranti Karunia (2020), "7 Langkah Pemerintah Tekan Jumlah Pengangguran Selama Pandemi," *Kompas.Com*, Juli 2, <https://money.kompas.com/read/2020/07/02/193200026/7-langkah-pemerintah-tekan-jumlah-pengangguran-selama-pandemi>. diakses 28 Desember 2023.
- Andi Ardillah Albar (2019), "Dinamika Alternatif Penyelesaian Perkara Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional," *Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan* 1(1): 21. https://journal-univpancasila-ac-id.translate.google/index.php/otentik/article/view/419?_x_tr_sl=id&_x_tr_tl=en&_x_tr_hl=en&_x_tr_pto=sc
- Andi Risma and Zainuddin Zainuddin (2021), "Tafsir Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Yang Mengakibatkan Pembatalan Perjanjian," *Jurnal Wawasan Yuridika* 5(1): 100–112, <https://doi.org/10.25072/jwy.v5i1.420>.
- Bobette Wolski, (2002) "Mediator Settlement Strategies: Winning Friends and Influencing People," *Bond Dispute Resolution News*, 12 Juni 12 .
- Daryl John Rasuh,(2016) "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Lex Privatum*, 4(2) : 174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11366>
- Eka NAM Sihombing and Muhammad Yusrizal Adi Syaputra, (2020) "Implementasi Penggunaan Kecerdasan Buatan Dalam Pembentukan Peraturan Daerah," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14 (13): 422, <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.419-434>.
- Daryl John Rasuh,(2016) "Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata," *Lex Privatum*, 4(2) : 174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/11366>.
- Dony Arung Triantoro, (2019), "Konflik Sosial Dalam Komunitas Virtual Di Kalangan Remaja," *Jurnal Komunikasi*, 13(2): 135–50, <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol13.iss2.art2>.
- I Gusti Ayu Made Yustina Mahayuni,(2019) "Alternatif Penegakan Hukum Pidana Melalui Musyawarah Mufakat Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesi," *Acta Comitatus*, 4(3): 3
- Jamilus, (2020), "Optimalisasi Mediasi Kekayaan Intelektual Di Kementerian Hukum Dan HAM," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 20(1) : 37–48.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2020.V20.37-48>
<https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/dejure/article/view/982/pdf>

- Juaningsih, 2020 “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia,” *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*.4.(1): 194.
 DOI: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>
- Mawardi Khairi, Aris Irawan, Sri Ayu Astuti, (2021), ‘Perindungan Hak-Hak Buruh yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19’ *Pakuan Justice Journal of Law*, 2(2), p.1-17
- Michael Legg and Anthony Song, (2021) “The Courts, the Remote Hearing and the Pandemi: From Action to Reflection,” *University of New South Wales Law Journal*, 44 (1): 127–28, <https://doi.org/10.53637/ZATE4122>.
- Moh. Thoif, (2022). “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Karyawan Terdampak Pandemi Covid-19”, *Perspektif Hukum*, 22(2), 265–285. <https://doi.org/10.30649/ph.v22i2.12>
- Peter W. Halligan and David A. Oakley, (2014) “Hypnosis and beyond: Exploring the Broader Domain of Suggestion.,” *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice* 1(2): 105–122, <https://doi.org/10.1037/cns0000019>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Bersama Mahkamah Agung RI Dan Komisi Yudisial RI 047/KMA/SKB/IV/2009 02/SKB/P.KY/IV/2009 Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” (n.d.), https://bawas.mahkamahagung.go.id/bawas_doc/doc/kode_etik_hakim.pdf.
- Keputusan Bersama Mahkamah Agung RI Dan Komisi Yudisial RI 047/KMA/SKB/IV/2009 02/SKB/P.KY/IV/2009 Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Hakim” (n.d.), https://bawas.mahkamahagung.go.id/bawas_doc/doc/kode_etik_hakim.pdf.

Website

- Abdul Basith Bardan (2021), “KSPI Sebut Ada 50.000 Buruh Terkena Work Termination Sejak Awal 2021,” *Kontan.Co.Id*, 24 Agustus , <https://nasional.kontan.co.id/news/kspi-sebut-ada-50000-buruh-terkena-work-termination-sejak-awal-2021>. Diakses 28 Desember 2023.
- Ady Thea DA, 2020), “Mendorong Regulasi Ketenagakerjaan Atasi Dampak Covid-19,” *Hukumonline.com*, 23 April , <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea120339c1c3/mendorong.-regulasi-ketenagakerjaan-atasi-dampak-Covit-19>.
- Agung Sasongko, (2015) “Makna Lain Kata Arif,” *Republika*, 17 Mei 17,, <https://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-Agung-Sasongko,2015-“Makna-Lain-Kata-Arif,”-Republika,17-Mei-17,,> <https://khazanah.republika.co.id/berita/dunia>.
- M Nur Sholikin, (2020), “4 Langkah Antisipasi PHK Akibat Pandemi COVID-19 Dari Segi Hukum,” *The Conversation*, 13 April , <https://theconversation.com/4-langkah-antisipasi-phk-akibat-pandemi-covid-19-dari-segi-hukum-135471>.

- Rokom (2023), Waspada Kasus COVID-19 Melonjak, Kemenkes Instruksikan Pemda dan Faskes Siap Siaga, Sehat Negeriku, 15 Desember diakses melalui <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20231213/3544440/waspada-kasus-covid-19-melonjak-kemenkes-instruksikan-pemda-dan-faskes-siap-siaga/>,
- Shin Kwang-Yeong, (2021) “The Pandemi of the COVID-19 and Its Impacts on Work and Life in South Korea,” Friedrich-Ebert-Stiftung, accessed https://www.researchgate.net/publication/354774806_Work_in_the_post-COVID-19_pandemi_the_case_of_South_Korea.
- Soraya Novika, (2012), Didemo karyawan, KFC Sudah Berdarah-Darah Selama Pandemi, Detikfinance, 15 April 2021 https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d-5532937/didemo-karyawan-kfc-sudah-berdarah-darah-selama-pandemi?tag_from=finance_beritaTerkait.