

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID19  
BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 JO UU NO.11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA  
( Studi Kasus PT GLOBAL SKY AVIASI Kendari, Sulawesi Tenggara)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum



Diajukan Oleh:

**Andi Tenri Mustika Ramdani**

30301800054

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID19  
BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 JO UU NO.11 TAHUN 2020  
TENTANG UU CIPTA KERJA**

**( Studi Kasus PT GLOBAL SKY AVIASI Kendari, Sulawesi Tenggara)**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA(PHK) AKIBAT PANDEMI COVID 19  
BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 JO UU NO.11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA  
(STUDI KASUS PT GLOBAL SKY AVIASI, KENDARI SULAWESI  
TENGGARA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**Andi Tenri Mustika Ramdani**

30301800054

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal .....

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji  
Ketua,

**Dr.Hj.Widavati.S.H..M.H**

NIDN: 0620066801

Anggota,

Anggota,

**Dr. H.Akhmad Khisni.S.H..M.H**

NIDN:0604085701

**Dr.Lathifah Hanim.S.H..M.Hum..M.Kn**

NIDN: 0621027401

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum Unissula

**Prof.Dr.H. Gunarto, S.H, S.E.Akt, M.Hum**

NIDN: 0605036205

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Tenri Mustika Ramdani

NIM : 30301800054

Dengan ini saya menyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA(PHK) AKIBAT COVID 19  
BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 JO UU NO.11 TAHUN 2020  
TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT GLOBAL SKY AVIASI,  
KENDARI SULAWESI TENGGARA)**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, Januari 2021

Andi Tenri Mustika Ramdani

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Tenri Mustika Ramdani

NIM : 30301800054

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**PEMUTUS HUBUNGAN KERJA(PHK) AKIBAT COVID 19 BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 JO UU NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (STUDI KASUS PT GLOBAL SKY AVIASI, KENDARI SULAWESI TENGGARA)**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 6 Januari 2022

Yang menyatakan,



(Andi Tenri Mustika Ramdani)

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO:**

- *Dan Aku Menyerahkan Urusanku kepada Allah SWT (Qs.Al-Mu'min:44)*
- *Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya(Qs.AL-Baqarah:286)*
- *Sesungguhnya Hanyalah Kepada Allah Aku Mengadukan Kesusahan Dan Kesedihanku(Qs.Yusuf:86)*



**Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:**

- **Allah SWT**
- **Orang Tuaku Tercinta**

**(Andi Jamalani, SE Dan**

**Anna Warna Abdullah,SE)**

- **Kakak-kakakku Tercinta**

**(Andi Lagaligo,SE,.MM,**

**Ir.Andi Tenri Gangka,ST,. MT.,IPP,**

**Andi Tenri Fada Fardani,SE dan**

**Andi Tenri Wulandani)**

## KATA PENGANTAR

الْرَّحِيمِ الرَّحْمٰنِ اَللّٰهِ بِسْمِ

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillahirabbil'alamiin

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu Puji syukur kehadiran Allah SWT yang maha berkehendak atas segala sesuatu yang senantiasa memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya. Peneliti juga bersyukur atas berkah kemudahan serta kesehatan yang melimpah oleh-Nya dalam melalui segala rintangan dan halangan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul" **Pemutus Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun Tentang UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. GLOBAL SKY AVIASI Kendari,Sulawesi Tenggara)**" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Strata 1 Hukum pada Fakultas Hukum Di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, maka dengan berkenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta yang selama ini banyak berkorban lahir dan batin dalam mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat dan kasih sayang serta do'a tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik tepat pada waktunya. Penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari Ibu Dr. Lathifah Hanim, SH., M.Hum., M.Kn yang penuh kesabaran serta telah

meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan yang baik kepada penulis untuk menyusun penulisan hukum ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah menerima banyak bimbingan, arahan saran/masukan, serta dorongan dari berbagai pihak jika tidak ada bantuan dari pihak lain maka skripsi ini tidak akan terwujud sekarang. Oleh karenanya dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalamdalamnya kepada semua pihak yang terlibat dan membantu menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan yang baik ini penulis ucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua Orang Tua tercinta Penulis (Andi Jamalani, SE & Anna Warna Abdullah, SE.) terima kasih atas dukungan moral dan materi, serta semangat yang tak henti-hentinya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kelimpahan rezeki.
2. Bapak Drs. H. Bedjo Santoso, MT., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., S.E, Akt., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Dr. Hj. Widayati, SH., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Dan Bapak Arpangi, SH., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Ibu Dr. Hj. Aryani Witasari, SH., M.Hum selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Dan Bapak Deny Suwondo, SH,



MH selaku Sekretaris Prodi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

6. Dr. Lathifah Hanim, SH., M.Hum., M.Kn selaku Dosen Pembimbing Penulisan Hukum yang penuh kesabaran serta telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan yang baik kepada penulis untuk menyusun penulisan hukum ini.
7. Bapak Dr.H. Akhmad Khisni, S.H.,M.H. selaku Dosen Wali yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
8. Bapak Dan Ibu Dosen. Staf serta Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
9. Bapak Jumedi Selaku Distrik Manager PT Global SKY Avasi, Kendari Sulawesi Tenggara yang telah membantu penulis saat melakukan wawancara untuk mendapatkan data-data skripsi. Serta Bapak Imran S yang telah membantu penulis saat melakukan wawancara untuk mendapatkan data-data skripsi.
10. Kakak-kakak tercinta Penulis (Andi Lagaligo,SE,.MM, Ir.Andi Tenri Gangka,ST,. MT.,IPP, Andi Tenri Fada Fardani,SE dan Andi Tenri Wulandani ), Terima kasih atas dukungan moral dan materi, serta semangat yang tak henti-hentinya. Semoga Allah S.W.T senantiasa memberikan kesehatan dan kelimpahan rezeki.
11. Sahabat-sahabat SMA Penulis yang tercinta ( Pipa, Pipi, Vita, Dini, Uni, Mita) Terima kasih atas segala bantuan, kebersamaan,tempat berkeluh kesah,serta

motivasi,yang tiada henti-hentinya, Serta Sahabat-sahabat tercinta ( Nurul, Iza, Aisyah) Terima kasih atas segala bantuan, kebersamaan, motivasi, dan hari-hari indah selama di kampus.

12. Saudara di tanah rantau yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, keluarga besar Ikami Sulsel (Ikatan Keluarga Pelajar/ Mahasiswa Indonesia Sulawesi Selatan) Cabang Semarang yang telah menjadi 'rumah' kedua bagi penulis.

13. Almameterku UNISSULA



Semarang,...Desember,2021

Penulis

Andi Tenri Mustika Ramdani

## ABSTRAK

Indonesia dihadapkan dengan banyak nya masalah terkait aspek ekonomi akibat Covid-19, sejak Februari 2020 pertumbuhan perekonomian mengalami penurunan drastis menyebabkan para pelaku usaha berada dalam kondisi krisis keuangan, sehingga sangat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Salah satu yaitu dalam mempertahankan jumlah karyawan akan membebani keuangan perusahaan, Hal tersebut membuat perusahaan diharuskan mengeluarkan anggaran cukup besar apabila menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan. Maka dari itu Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana langkah yang baik dalam mengatasi pemutusan hubungan kerja/merumahkan karyawan tanpa melanggar aturan dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta bagaimana peran pemerintah dalam melindungi karyawan yang sudah di PHK. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Yuridis Normatif dengan mengutamakan data sekunder seperti Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dengan jenis penelitian Hukum Empris. Hasil peneltian menunjukkan perusahaan perlu melakukan rasionalisasi dengan mengurangi jumlah karyawan selama masa pandemi masih berlangsung dengan menyarankan agar pemerintah dapat mengusahakan bantuan Kartu Prakerja tepat sasaran. Dan apabila kondisi pemulihan ekonomi mulai kembali normal maka disarankan para pelaku usaha agar dapat kembali melakukan recruitmen dengan memprioritaskan tenaga kerja yang sebelumnya terdampak Covid-19 dapat bekerja dan beraktivitas Kembali.

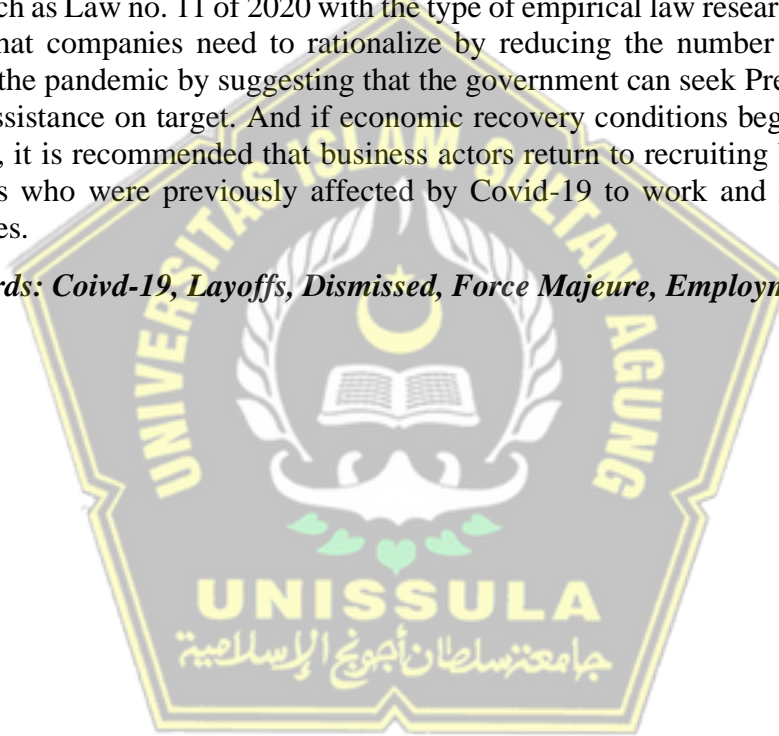
***Kata Kunci: Coivd-19,PHK,Dirumahkan,Force Majeure,Ketenagakerjaan***



## ABSTRACK

Indonesia is faced with many problems related to economic aspects due to Covid-19, since February 2020 economic growth has experienced a drastic decline causing business actors to be in a state of financial crisis, thus greatly influencing decision making. One of them is that maintaining the number of employees will burden the company's finances, this makes the company required to spend a large enough budget to avoid termination of employment (PHK) for employees. Therefore, the purpose of this study is to find out how to take good steps in overcoming termination of employment/lay off employees without violating the rules of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and how the role of the government in protecting employees who have been laid off. The approach method used in this research is the normative juridical method by prioritizing secondary data such as Law no. 11 of 2020 with the type of empirical law research. The results show that companies need to rationalize by reducing the number of employees during the pandemic by suggesting that the government can seek Pre-Employment Card assistance on target. And if economic recovery conditions begin to return to normal, it is recommended that business actors return to recruiting by prioritizing workers who were previously affected by Covid-19 to work and return to their activities.

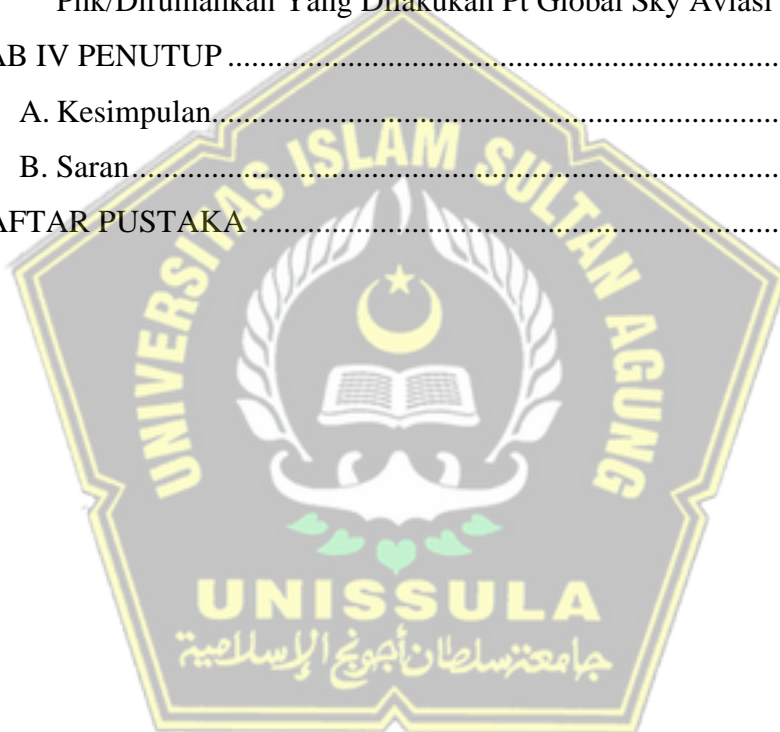
***Keywords: Coivd-19, Layoffs, Dismissed, Force Majeure, Employment***



## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN PENGESAHAN.....	iER
<b>ROR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	ERR
<b>OR! BOOKMARK NOT DEFINED.</b>	
KATA PENGANTAR.....	II
ABSTRAK.....	VI
ABSTRACK.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Terminologi.....	8
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Penulisan.....	17
H. Jadwal Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
A. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan.....	19
1. Dasar Hukum Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	19
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ciptakerja.....	22
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	25
4. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan.....	26
B. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja(PHK).....	28
C. Tinjauan PHK Dalam Hukum Islam.....	36

D. Tinjauan Tentang Covid 19.....	40
BAB III HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	43
A. Pandemi Covid-19 Dijadikan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Profil Pt.Global Sky Aviassi,Kendari Sulawesi Tenggara	43
B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Pt.Global Sky Aviassi Kendari Sulawesi Tenggara Berdasarkan Uu No.13 Tahun 2013 Jo Uu No.11 Tahun 2020.....	45
C. Peran Pemerintah Dalam Melindungi Pekerja Yang Di Phk/Dirumahkan Yang Dilakukan Pt Global Sky Aviassi .....	51
BAB IV PENUTUP .....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur didalam UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu bagian dari ilmu hukum yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Didalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>1</sup> Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Menyebutkan, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hal. 63.

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>2</sup>

Seperti yang kita ketahui pada awal tahun 2020 infeksi 2019-*nCOV* menjadi masalah Kesehatan dunia terutama Indonesia sendiri terdampak virus covid19 ini sehingga Pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Akibat adanya PSBB, proses produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain sebagainya mendapatkan kerugian yang sangat signifikan.<sup>3</sup> Di masa pandemi ini hal utama yang sangat sering membebani sejumlah pekerja atau buruh merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Benar, penataan menyangkut PHK telah dicantumkan di dalam UU Ketenagakerjaan namun Langkah pemutusan hubungan kerja menjadi jalan yang digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian yang signifikan.<sup>4</sup> Kementerian Ketenagakerjaan mencatat hingga 31 Juli 2020, angka pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan mencapai 3,5 juta lebih.<sup>5</sup> Padahal upaya kebijakan new normal telah dilakukan oleh pemerintah

---

<sup>2</sup> Lanov. (2020). perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak Covid-19. *Skripsi*. Retrieved from <https://kuansing.go.id/id/infografis.html>

<sup>3</sup> Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. 'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan, 4(1), 173– 178. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4 i1.15752>

<sup>4</sup> Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. 'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan, 4(1), 189– 196. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4 i1.15764>

<sup>5</sup> CNN Indonesia. (2020b). Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Akibat Corona Capai 3,05 Juta. Retrieved August 21, 2020, from



agar masyarakat dapat bekerja seperti semula dengan memperhatikan protokol Kesehatan.<sup>6</sup> Namun, kebijakan *new normal*, masih belum bisa memberhentikan pemutusan hubungan kerja secara massal di Indonesia. Melihat meningkatnya jumlah korban pemecatan hubungan kerja secara sepihak di tengah pandemi COVID-19 perlu adanya perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum yang jelas bagi buruh dan tenaga kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.<sup>7</sup> Untuk melindungi hak para pekerja akibat PHK tersebut, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan

---

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta>

<sup>6</sup> Tuwu, D. (2020). KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19. *Journal Publicuho*, 3(2), 267–278. <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i2>. 12535

<sup>7</sup> Maringan, Nikodemus, (2015), Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, hlm. 2

industrial, melainkan mengatur pula mengenai berakhirnya hubungan industrial. yang dibangun antara pekerja dengan pengusaha.<sup>8</sup> Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menyebutkan dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).<sup>9</sup>

Akan tetapi. Terjadinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh wabah COVID-19 menimbulkan permasalahan baru. Permasalahan baru yang timbul adalah apakah diperbolehkan sebuah perusahaan melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan adanya pandemi COVID-19 ini, seperti

---

<sup>8</sup> Yusuf Randi, Pandemi corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Volume 3, Nomor 2, Juni 2020, Halaman 119-136

<sup>9</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

yang dapat kita ketahui bahwa saat ini perusahaan di Indonesia kebanyakan melakukan PHK terhadap pekerjanya, padahal dalam UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa PHK dapat dilakukan oleh perusahaan jika perusahaan itu mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut, dan karena kesalahan dari pekerjanya sendiri, sedangkan PHK akibat pandemi ini sendiri dapat dikatakan bahwa PHK yang dilakukan tanpa adanya kesalahan dari Pekerjaanya sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan ditengah pandemic Covid 19 dalam sebuah bentuk Skripsi dengan Judul **“Pemutus Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun 2020 Tentang UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. GLOBAL SKY AVIASI Kendari, Sulawesi Tenggara)”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pandemic Covid-19 ini dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang dilakukan perusahaan PT. Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara?
2. Bagaimanakah pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat Covid-19 berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Jo UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja oleh perusahaan PT Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara?

3. Apa peran pemerintah dalam melindungi pekerja yang di PHK yang dilakukan oleh perusahaan PT Global Sky Aviasi Kendari,Sulawesi Tenggara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk:

1. Untuk mengetahui apakah dengan adanya pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja(PHK) oleh perusahaan PT Global Sky Aviasi Kendari,Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui pemutusan hubungan (PHK) akibat pandemic Covid-19 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Oleh Perusahaan PT Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui peran pemerintah dalam melindungi pekerja yang di PHK secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan PT Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang sudah penulis terangkan diatas, penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat untuk kita semua, Adapun manfaatnya antara lain:

### 1. Manfaat Akademik

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai studi Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas, Hukum, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

### 2. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk diterapkan secara umum dalam pengambilan kebijakan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan terutama dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak Covid-19, selain itu penelitian ini juga data dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap Hukum Ketenagakerjaan.

### 3. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan suatu perusahaan harus meningkatkan kesadarannya terhadap hak-hak serta kewajiban tenaga kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### b. Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan Tenaga kerja/pekerja mampu memahami suatu hak dan kewajibannya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama, serta memahami Langkah dan upaya hukum

yang dapat ditempuh apabila hak dan kewajibannya tidak diberikan oleh perusahaan.

c. Bagi Pemerintah

Dengan adanya pandemic Covid 19 ini banyak sekali pekerja yang di PHK maupun dirumahkan secara sepihak oleh perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan peran pemerintah dan hukum dalam melindungi dan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid 19 ini.

**E. Terminologi**

**1. Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat diajukan oleh pemberi kerja maupun pekerja. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dapat diartikan sebagai pengunduran diri. Sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja dapat dilakukan karena berbagai hal, salah satunya adalah pekerja yang melakukan kesalahan berat.<sup>10</sup> Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan

---

<sup>10</sup> <https://learninghub.id/course/status-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja/> Diakses Pada Tgl 12 oktober 2021 Pukul 21:13

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 A ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, Jo UU No.11 Tahun 2020 “Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

### **UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pasal 1 Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

- 1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- 3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan:

1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. Perusahaan failit;
- f. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;



3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja; kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri; j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi<sup>11</sup>

## **2. PT. Global Sky Aviasi (Kendari , Sulawesi Tenggara)**

PT Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara berdiri pada tahun 2007. PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara memiliki karyawan sekitar 125 orang lebih .PT Global Sky Aviasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ground handling, jasa ground handling ini mencakup mulai dari staf pasasi yang mencakup staff check in, staff special handling dan staff gate yang bertugas untuk boarding, kemudian ada staff porter yang

---

<sup>11</sup> Dimuat dan diakses dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang CiptaKerja

bertugas untuk turunkan bagasi ketika flight landing (mendarat) dan menaikkan bagasi ketika flight take off (berangkat), staff aviation security (avsec) yang bertugas untuk mengawasi, memonitor dan menjaga ketika check in, boarding gate, make-up area, apron area, break down area dan cargo area.

PT Global Sky Aviasi Kendari, Sulawesi Tenggara berusaha untuk menjadi perusahaan terdepan dan terbaik dalam memberikan pelayanan kepada pihak operator, penumpang dan bagasi. Untuk menunjang kinerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan agar kinerja mereka meningkat dan target perusahaan tercapai.

### 3. CoronaVirus Disease-19

Situasi dunia sekarang ini sedang dilanda pandemi Coronavirus Disease (COVID-19). Hampir seluruh negara di dunia terkena wabah Covid-19. Berdasarkan data *World Health Organization* (WHO), virus Covid-19 telah terkonfirmasi di 223 negara di seluruh dunia.<sup>12</sup> Pandemi Covid-19 di Indonesia diawali dengan temuan penderita Covid-19 pada 02 Maret 2020. Penyebaran Covid-19 di Indonesia yang telah meluas membawa dampak pada sektor sosial ekonomi, penurunan pendapatan, pariwisata dan hiburan. Salah satu yang terkena dampaknya adalah para pekerja/buruh. Gelombang PHK mulai menerpa Indonesia, imbas pandemi

---

<sup>12</sup> Dikutip dari <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> yang diakses Pada Tanggal 2 November 2021 Pukul: 11.33 WITA

Covid-19. Turunnya perekonomian akibat virus Covid-19 di dunia industri menyebabkan perusahaan melakukan PHK.<sup>13</sup> Namun kebanyakan perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya hanya dalam waktu satu hari tanpa mengikuti prosedur hukum ketenagakerjaan yang seharusnya.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian:**

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah jenis penelitian hukum yang menggunakan data primer. Menurut pendekatan empiris pengetahuan didasarkan atas fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK akibat dampak pandemi COVID-19 pada PT Global Sky Aviassi, Kendari Sulawesi Tenggara.

### **2. Metode Pendekatan:**

Metode pendekatan yang digunakan dalam hal ini menggunakan pendekatan secara yuridis normatif, yaitu dititikberatkan pada penggunaan data kepustakaan atau data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pendekatan yang digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada:

---

<sup>13</sup> Syeikha Nabilla Setiawan dan Nunung Nurwati, *Dampak COVID-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*, Universitas Padjadjaran, Tahun 2020, h.10

- a. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), yaitu suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang dihadapi.
- b. Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*), yaitu suatu pendekatan yang mempelajari pandangan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum yang akan melahirkan pengertian, konsep dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.

### 3. Jenis Dan Sumber Data

- a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat langsung dari PT. Global Sky Aviassi, Kendari Sulawesi Tenggara Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (observasi) maupun wawancara.

- b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang didapat melalui penelitian kepustakaan, yang digolongkan kedalam:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer Yaitu bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak COVID-19 diantaranya :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

1.1.1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

1.1.2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1.1.3 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

1.1.4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulan COVID-19.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, dalam buku, media masa baik cetak atau elektronik, makalah, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum

terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak COVID-19.

### 3. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

### 4. Teknik Pengumpulan & Pengambilan Data

Dalam pengumpulan data digunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan yang dilakukan dengan menerapkan analisis yang menggunakan metode kualitatif secara deskriptif yang kemudian dikonstruksikan dalam suatu penelitian.

### 5. Teknik Analisis Data

Data primer dan data sekunder yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode kualitatif secara deskriptif dalam arti diuraikan dan dihubungkan secara sistematis dalam bentuk kata-kata untuk kemudian ditarik kesimpulan-kesimpulan yang menggambarkan jawaban dari permasalahan yang dibahas penulisan skripsi.

### 6. Lokasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan penelitian akan dilakukan di:

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Gedung Perpustakaan Daerah Jl. Pemuda No.142 Semarang
- c. PT. Global Sky Aviassi, Kendari, Sulawesi Tenggara

#### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

##### **Bab I Pendahuluan**

Dalam Bab ini menjelaskan bagaimana suatu latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat maupun metode penelitian dan juga sumber data yang digunakan.

##### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada Bab ini menjelaskan landasan teori maupun tolak ukur dalam penulisan skripsi yaitu Pemutusan hubungan kerja .perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun 2020 dan kaitannya dengan peraturan yang dikeluarkan pemerintah akibat pandemic Covid 19 terutama pada pekerja yang di PHK dan dirumahkan.

##### **Bab III Hasil Penelitian & Pembahasan**

Berdasar pada Bab I dan II maka dapat dikaji hasil dan pembahasan dalam penulisan skripsi ini yaitu Sejauh mana dampak yang ditimbulkan oleh Pandemi Covid-19 ini terhadap kinerja perusahaan,Serta apa saja peran

pemerintah dalam melindungi pekerja yang di PHK Terutama di PT.Global Sky Aviase Kendari,Sulaweii Tenggara.

#### **Bab IV Penutup**

Pada Bab terakhir dalam penulisan skripsi ini memuat tentang kesimpulan dan saran.

#### **Daftar Pustaka**

#### **H. Jadwal Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan pada rentang waktu bulan September 2021 hingga bulan Januari 2022. Adapun jadwal kegiatan pokok adalah sebagai berikut :

No.	Kegiatan	Bulan			
		September	Oktober	November	Januari
1	Proposal				
2	Pengajuan Data				
3	Analisa				
4	Ujian Skripsi				



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Dasar Hukum Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Untuk memahami pengertian Hukum Ketenagakerjaan, maka perlu diuraikan terlebih dahulu pengertian yang terkait dengan ketenagakerjaan seperti pekerja/buruh, tenaga kerja, dan pemberi kerja.

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penggunaan istilah yuridis pada setiap zaman di Indonesia yang dipakai berbeda-beda. Pada zaman orde lama menggunakan istilah buruh, pada zaman orde baru menggunakan istilah pekerja, sedangkan pada reformasi menggunakan istilah pekerja/buruh. Penjelasan istilah pekerja/buruh belum dicantumkan dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan. Hanya saja patut dicatat bahwa di Indonesia hanya ada peringatan tentang hari buruh internasional (*May Day*) yang dilaksanakan setiap tanggal 1 Mei. Tidak ada peringatan hari pekerja di Indonesia.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Telambanua Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish), hlm 1.

b. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh pada dasarnya sama. Hanya saja pekerja/buruh memfokuskan pada orang yang menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja memfokuskan pada orang yang mampu melakukan pekerjaan, menghasilkan barang dan/atau jasa, kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut, level tenaga kerja lebih tinggi daripada pekerja karena syarat yang wajib dipenuhi dalam tenaga kerja yakni “mampu melakukan pekerjaan”. Mampu melakukan pekerjaan dalam hal ini adalah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja.<sup>15</sup>

c. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pemberi kerja dari orang perseorangan biasanya belum mendaftarkan dirinya sebagai badan hukum atau badan usaha. Pemberi kerja dari unsur pengusaha yakni orang

---

<sup>15</sup> Ibid., hlm.2.

perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, atau milik orang lain. Pemberi kerja dari unsur badan hukum atau badan usaha yakni pemberi kerja dimana usahanya telah didaftarkan secara hukum dan dinyatakan layak untuk menjalankan badan hukum atau badan usaha.<sup>16</sup>

Pengertian ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini melingkupi semua hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini adalah bukan setelah dia pulang dari tempat kerja, tapi setelah pekerja dinyatakan pensiun.

Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut, dapat dikatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya yang dipelajari atau dimuat dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja, selama orang bekerja dan sesudah orang bekerja. Beranjak dari pengertian tersebut,

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm.2.

hal yang paling banyak diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan ini adalah selama atau ketika orang sedang aktif bekerja.<sup>17</sup>

## 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)<sup>18</sup>

Perusahaan yang melakukan PHK seharusnya mengadakan musyawarah/perundingan dengan pekerja/buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak. Selain itu, dalam melakukan PHK perusahaan juga harus memerhatikan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja agar proses dan langkah-langkah yang dilakukan sesuai dengan hukum. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm.3.

<sup>18</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan<sup>19</sup>

Perselisihan PHK dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja. Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan pengusaha melakukan PHK

---

<sup>19</sup> Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Journal of Islamic Business Law*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3

dengan alasan bangkrut, tutup karena mengalami kerugian, perubahan atas status perusahaan, pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, pekerja/buruh memasuki usia pensiun, pekerja/buruh mengundurkan diri, pekerja/buruh meninggal dunia, serta pekerja/buruh mangkir. Namun Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambah satu alasan untuk melakukan PHK bagi pekerja/buruh yaitu perusahaan melakukan efisiensi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan hanya bisa melakukan PHK apabila perusahaan tutup permanen, artinya jika perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pekerjanya. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Hal tersebut memberikan kelonggaran kepada pihak perusahaan untuk melakukan PHK sebab PHK dapat dilakukan tanpa harus menutup perusahaan. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada

Pasal 154A ayat (1) poin b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa jika terjadinya PHK, pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak.

### **3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Telah diuraikan bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perseorangan. Atas dasar itulah, hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata).<sup>20</sup> Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antar orang perseorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/buruh

---

<sup>20</sup> <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law> (Diakses pada tgl 30 agustus 2021 pukul 21:15 WITA)

dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat *fakultatif* yang artinya hukum mengatur/melengkapi.<sup>21</sup>

#### 4. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Hakikat hukum ketenagakerjaan di Indonesia yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh serta keluarganya, serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Hal tersebut di atas sesuai dengan hakikat pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu<sup>22</sup>:

a) Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

---

<sup>21</sup> Sadi Muhammad; Soebandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Kencana), hlm 34.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm 40.



- b) Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan
- c) Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan
- d) Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>23</sup>

Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 277-278.

<sup>24</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005. hal.17.

Akan tetapi, dalam realitanya pekerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat di mana dipekerjakan, dan pengusaha kadang kala seenaknya memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menemukannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>25</sup>

## **B. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja(PHK)**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh atau pekerja dan pengusaha.<sup>26</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk

---

<sup>25</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Op. cit.*, h. 21.

<sup>26</sup> <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/38624/23431> Diakses Pada Tgl 30 Agustus 2021 Pukul 23:50

melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).<sup>27</sup>

Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

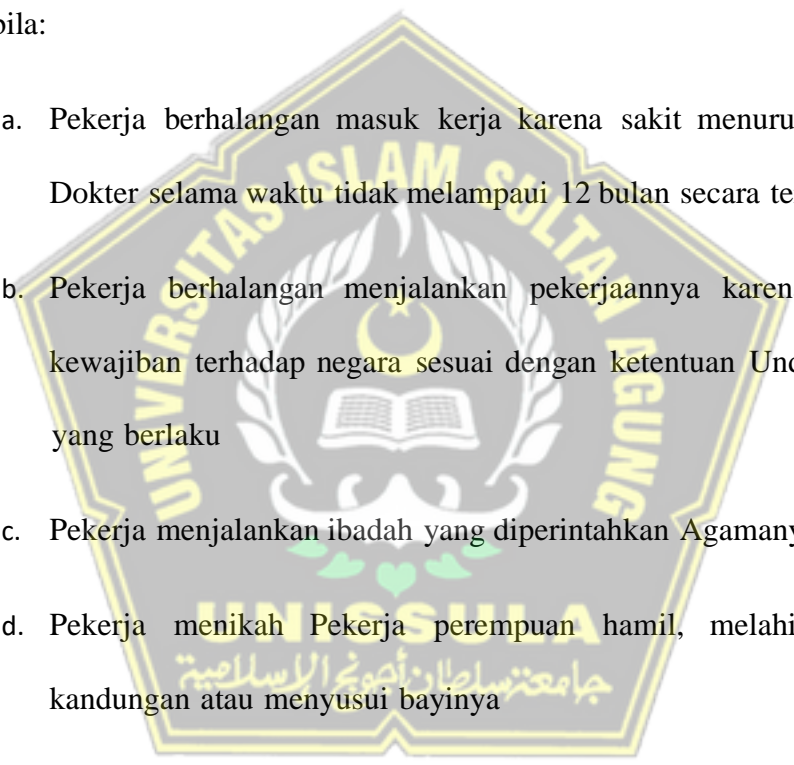
Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003.

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan hal yang sebisa mungkin tidak dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 (1) yang menyebutkan, “pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis.

---

<sup>27</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Jakarta: Visimedia, Cet.ke-1, 2010. hal.89

Sedangkan didalam UU Cipta Kerja Pasal 151 dan 152 ini dijadikan menjadi 1 bagian menjadi Pasal 151A. Dan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menggariskan sejumlah alasan yang tidak memperbolehkan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tepatnya dalam Pasal 153. Disana disebutkan bahwa, pengusaha/perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila:

- 
- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan Dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
  - b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku
  - c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya
  - d. Pekerja menikah Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya
  - e. Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan
  - f. Pekerja mendirikan, menjadi anggota, dan atau pengurus serikat buruh atau pekerja
  - g. Pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana

- h. Karena perbedaan paham, Agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- i. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja. Jika seluruh ketentuan atau alasan di atas dilanggar oleh pihak perusahaan atau pengusaha, maka tindakan tersebut dianggap batal demi hukum.

Dengan demikian perusahaan wajib mempekerjakan Kembali karyawan/pekerja yang bersangkutan. Dari uraian di atas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak. Sedangkan didalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan:

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :
  - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
  - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan failit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
  - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapidengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. Pekerja /buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun;
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- 2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dapat dilihat dari poin-poin diatas bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat



mengakibatkan PHK secara sepihak. Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157A UU Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha dapat memutus hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (*skorsing*) yang sedang menjalani proses PHK tetapi upah yang diterima tetap diberikan. PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 157A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.<sup>28</sup>

Untuk menghindari PHK ditengah pandemic Covid 19 ini , Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (“SE Menaker M/3/HK.04/III/2020”).<sup>29</sup> Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pada dasarnya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya secara sewenang-wenang dalam situasi apa pun, termasuk

---

<sup>29</sup> <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-terbitkan-surat-edaran-tentang-pelindungan-buruh-dan-kelangsungan-usaha-terkait-covid-19> Diakses Pada Tgl 1 September 2021 Pukul 14:30

dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat. Sebagaimana ketentuan Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah diubah didalam UU Cipta Kerja yang mana pasal 151 dan 152 disisipkan menjadi 1 pasal yakni pasal 151A, dimana telah dinyatakan bahwa pihak perusahaan, serikat pekerja, maupun pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Namun, bila PHK tidak dapat terhindarkan pada situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus COVID-19 dan tetap hendak dilakukan oleh perusahaan, baik dengan alasan:

- (1) *Force Majeure*/ Keadaan Memaksa yang di luar kehendak perusahaan/pekerja/serikat pekerja/negara/masyarakat”, maupun dengan alasan
- (2) “*Efisiensi*”, maka perusahaan wajib untuk membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.<sup>30</sup>

### C. Tinjauan PHK Dalam Hukum Islam

Dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (*fasakh*) akad perjanjian kerja (*ijarah*),

---

<sup>30</sup> <https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/faq-ketenagakerjaan-dan-covid-19/faq-bekerja-di-tengah-pandemi-covid-19>  
Diakses Pada Tgl 1 September 2021 Pukul 16:10

*ija>rah* adalah merupakan suatu akad yang tetap, sehingga salah satu pihak tidak dapat men-*fasakh* (membatalkan) tanpa persetujuan dari pihak lain, sebagaimana proses terjadinya akad yang terbentuk karena adanya kesepakatan kedua belah pihak.

Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa.<sup>31</sup> Transaksi *ija>rah* mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, masing-masing muta'qidain (dua pihak yang melakukan transaksi) tidak boleh membatalkan transaksi sepihak kecuali ada hal-hal yang merusak transaksi yang telah mengikat, seperti adanya aib, hilangnya manfaat dan lain-lain.<sup>32</sup> Pendapat ini berdasarkan firman Allah SWT: (*Surat Al-ma'idah* : 1) ◌

أَوَّلُ أَنْ هَا عَاهَ رَمَنْ أَوْفَا بَ أَنْ عَفِدَ  
وَّوَّوَّ

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Hasbi Ash-Shiddieqy, Pengantar Fiqh Muamalah, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hal. 61

<sup>32</sup> Miftahul Khairi, Ensiklopedia Fiqh Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab, Terj.,(Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009). , hal.319

<sup>33</sup> Aqad (perjanjian) mencakup janji prasetia hamba Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

Kandungan dalam al Qur'an di atas adalah anjuran untuk memenuhi segala-akad-akad yang telah disepakai oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja/ buruh dan pengusaha/majikan.

Adanya sistem *ija>rah* dalam Islam merupakan sebuah pandangan dasar, bahwa Islam menganggap aktifitas ekonomi sebagai suatu yang urgen dan secara konseptual dijelaskan dalam khazanah fiqih adalah konsep perburuhan yang merupakan salah satu bagian dari hamparan khazanah kajian Islam baik yang tercantum dalam literatur kitab-kitab atau buku-buku fiqih *kontemporee* khususnya pada bagian pembahasan masalah muamalah pada bab perjanjian kerja (*al- ija>rah*). Perjanjian kerja tersebut sebagai dasar dalam melaksanakan suatu hubungan kerja yang baik dan profesional.

Dasar hukum hubungan antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh dalam akad *ija>rah* adalah tercantum dalam *Al -Qur'an Qs. An-Nahl: 90 dan Hadis.*

حَوَالِهِ إِتَّيَّ أَنْ ذِي قَسَبٍ وَوَنَى هَ أَنْ هَ عَى شَأَ حَفِ عِ  
تَرُكُمْ إِوَاوَلَلِ أَوَّ بَ مُسِ أَنْ عَ وَأَ لِدَ لَ سَ  
وَأَنَّ وَأَنَ كِسُ مِنْ بَ عَ نَعُ نَعُ ظِعَ هَ هَ نَ كَسُو

**Artinya:“ Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum keraabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi**

**pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl: 90)<sup>34</sup>**

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berbuat adil, berlaku baik, dan dermawan kepada para pekerja/buruhnya. Selain itu, Pengusaha/ majikan berkewajiban untuk mensejahterakan para pekerja/buruhnya termasuk dalam pemberian upah yang layak. Pemberi kerja/majikan dilarang untuk berbuat keji dan melakukan kedholiman. Dalam Hadis *Ibnu Ma>jah*

قيم أجسه جس أعطائ بلص هلا هيلع ملسو هلا زسل قال : قال عمس به هلا عبد عه  
(ماجوا ابه زواه) عسفو جف ان

**Artinya: “ Dari Abudllah bin Umar, ia berkata: “ Telah bersabda Rasulullah SAW, “ berikanlah olehmu upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering”.**(HR.Abnu Majah)16.

Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan kerja yang diikat oleh sebuah perjanjian (akad) sebagai dasar hukum. Perjanjian kerja yang telah disepakati merupakan norma hukum yang berisi hak dan kewajiban yang mengikat kepada para pihak yang melakukan akad dalam hal ini adalah majikan dan buruh..

---

<sup>34</sup> Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Surakarta: Ziyad, 2014), 517

Oleh karena itu kalau terjadi persengketaan antara keduanya, maka landasan yang digunakan untuk menuntutnya adalah akta perjanjian tersebut. Dalam persengketaan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja pada saat ditengah masa kontrak maka perlu diperhitungkan secara adil upahnya. Sebagaimana dalam kaidah fiqih

شسوطهم عند انمسهين

**Artinya: Orang muslim harus menunaikan janji/syarat yang telah disepakatinya”.**

#### **D. Tinjauan Tentang Covid 19**

Penyakit Virus Corona (COVID-19) merupakan penyakit infeksi disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Corona virus-2 (SARS-CoV-2)* yang kasus pertamanya dimulai pada Desember 2019 di Wuhan, provinsi Hubei. Pada tanggal 12 Maret 2020 WHO telah mengumumkan bahwa COVID-19 sebagai kasus pandemi.<sup>35</sup>

Kasus COVID-19 pertama kali dilaporkan di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dengan jumlah dua kasus yang kemudian terus berkembang hingga data 17 Maret 2020 menunjukkan kasus terkonfirmasi berjumlah 172,32 berkaitan dengan perlindungan pekerja/buruh serta kelangsungan usaha Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan

---

<sup>35</sup> <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/38624/23431> Diakses Pada Tgl 1 September 2021 Pukul 20:20

Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, dalam Surat Edaran tersebut terdapat 2 (dua) poin yaitu mengupayakan pencegahan, penyebaran dan penanganan kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja dan melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19.

#### **E. Tinjauan Umum Force Majeur**

Force majeure atau yang sering diterjemahkan sebagai “keadaan memaksa” merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara si debitur tersebut tidak dalam keadaan berikhtikad buruk. Adapun macam-macam keadaan memaksa, yaitu: keadaan memaksa yang absolut (absolut onmogelijkheid) dan keadaan memaksa yang relatif (relatieve onmogelijkheid). Apabila dicermati pengaturan mengenai force majeure di Indonesia terdapat dalam dalam KUHPerdara tidak terdapat Pasal yang mengatur force majeure secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam mengartikan apa yang dimaksud dengan force majeure.<sup>36</sup>

Ketentuan dalam KUHPerdara mengenai ketentuan umum force majeure terdapat pada Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara, Pada dasarnya

---

<sup>36</sup> Annisa Dian Arini, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis”, Jurnal Supremasi Hukum, Volume 9, Nomor 1 Juni 2020, h. 48

ketentuan tersebut hanya mengatur masalah force majeure dalam hubungan dengan pergantian biaya rugi dan bunga saja. Force majeure dalam hukum perdata diatur dalam buku III B.W dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata.

Pasal 1244 KUHPerdata: “Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.”

Pasal 1245 KUHPerdata: “Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”

Dari Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional di atas, Covid-19 dapat dinyatakan sebagai force majeure. Namun dengan adanya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, tidak serta debitor dapat menunda atau membatalkan perjanjian.



## BAB III

### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

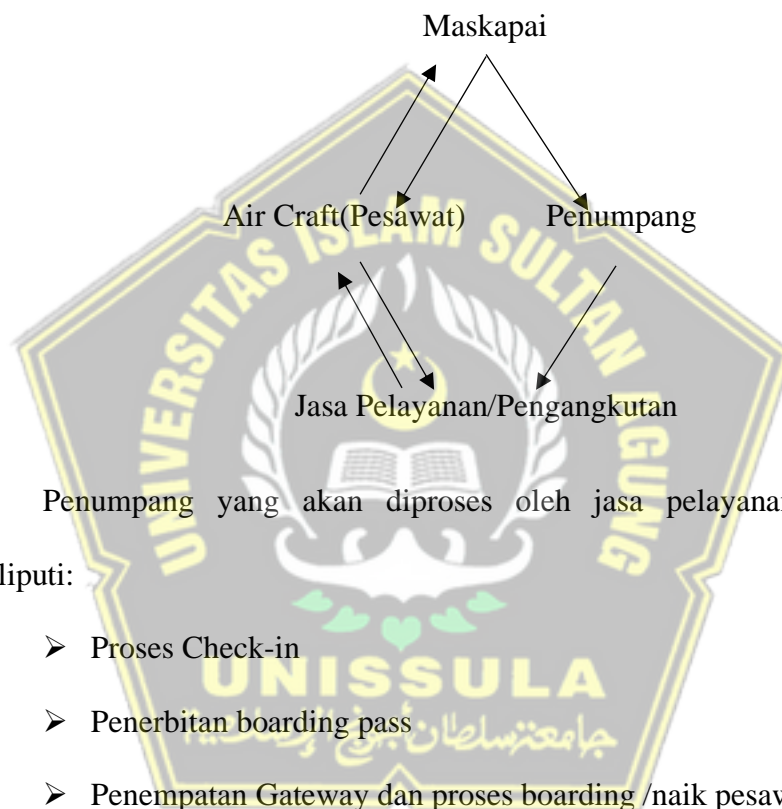
#### **A. Pandemi Covid-19 Dijadikan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Serta Profil PT.Global Sky Aviassi,Kendari Sulawesi Tenggara**

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2007 yang mana bergerak dalam jasa pelayanan pengangkutan penumpang pesawat udara komersial maka PT Global Aviation berusaha sebaik-baiknya dalam rangka memenuhi standar pelayanan jasa angkutan penumpang pesawat udara. Hal ini mencakup proses pelayanan penumpang di bandara airport seperti halnya proses check-in penerbitan boarding pass pelayanan bagasi penumpang melakukan proses boarding dan pembuatan dokumen penerbangan yang berhubungan dengan flight tersebut. Keseluruhan proses di atas menjadi fokus pelayanan utama dari perusahaan ini dalam meningkatkan jasa pelayanan penumpang pesawat udara. Diharapkan dengan terciptanya kondisi ini sekaligus mampu memberikan dampak positif terhadap kemampuan dan kapabilitas perusahaan ini dalam mengemban tugas yang telah diamanahkan oleh maskapai penerbangan dalam hal melayani penumpang dari maskapai tersebut. Di sisi lain terdapat hal-hal yang diluar kewenangan perusahaan ini dalam proses terciptanya produktivitas dari perusahaan yang mana hal tersebut merupakan komponen lain dari suatu sistem jasa penerbangan secara keseluruhan komponen tersebut adalah produk yang dihasilkan oleh maskapai penerbangan yang erat kaitannya dengan perusahaan ini.

Adapun produk dari maskapai penerbangan :

- Ketersediaan pesawat pengangkut
- Penumpang pesawat
- Cargo/barang yg akan diangkat

Secara visual gambaran hubungan keterkaitan :



Penumpang yang akan diproses oleh jasa pelayanan penumpang meliputi:

- Proses Check-in
- Penerbitan boarding pass
- Penempatan Gateway dan proses boarding /naik pesawat

Yang mana jasa pelayanan penumpang juga melakukan kondisi dengan staff maskapai dalam hal kesiapan crew pesawat,pilot,pramugari dan teknisi pesawat. Serta pembuatan dokumen penerbangan seusai dengan jadwal dan rute tujuan pesawat.

Dari data diatas kita sudah dapat melihat bagaimana Sumber penghasilan dari perusahaan jasa ini. Jadi perusahaan ini mendapatkan hasil dari seberapa banyak atau seberapa besar dia mampu melayani penumpang yang

diamanahkan oleh maskapai penerbangan sebagai penyedia produk penerbangan. Hal ini tertuang dalam bentuk kontrak kerjasama antara maskapai dan jasa pelayanan penumpang udara di mana maskapai akan memberikan biaya pelayanan jumlah frekuensi penerbangan (dalam setiap harinya dalam hal ini termasuk biaya pelayanan penumpang yang di atas /nginap/ atau transit)

**B. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja PT.Global Sky Aviassi Kendari Sulawesi Tenggara Berdasarkan UU No.13 Tahun 2013 jo UU No.11 Tahun 2020**

PT Global Sky Aviassi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ground handling atau biasa dikenal dengan jasa pelayanan pengangkutan penumpang pesawat udara komersial. Dengan meluasnya penyebaran pandemic Covid -19 di Indonesia berdampak pada kinerja serta produktivitas dan keuangan pada PT Global Sky Aviassi. Apalagi dengan adanya pembatasan aktivitas serta himbauan untuk bekerja dari rumah(*Work from home*) yang menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan ini mengingat semua jenis pekerjaan tidak dapat dikerjakan dirumah oleh pekerja.

Sejak masuknya Covid -19 ke Indonesia sampai sekarang ini PT Global Sky Aviassi mengalami penurunan drastis hingga 70% (tujuh puluh persen) dibandingkan dengan dengan produksi penjualan tahun sebelumnya diperiode yang sama, Hal inilah yang menyebabkan perusahaan ini mengalami kesulitan keuangan yang kemudian mendorong PT Global Sky Aviassi untuk mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh. Sebagai contoh kasusnya:

Flight(200 pax)



penerbangan PP 1Jt x 10 Penerbangan =10Jt

Dari gambaran diatas kita bisa mengetahui bagaimana Covid-19 ini menjadi pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan. Hal ini bisa dijelaskan bahwa pada masa pandemi/pax yg akan melakukan perjalanan dari satu daerah ke daerah lainnya frekuensinya sangat menurun dengan berkurangnya jumlah pesawat yang dioperasikan maka berimbas pula pada tingkat pendapatan perusahaan serta kinerja dari perusahaan ini,

Maka dari itu untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan maka rasionalisasi harus dilakukan dengan cara mengurangi jumlah karyawan yang ada tanpa mempengaruhi operasional perusahaan. Karena selama masa pandemi ini perusahaan merumahkan kurang lebih sekitar 45% karyawan diperusahaan ini, dengan mengikuti Surat Edaran(SE) Menaker Nomor M/3HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 yang ditujukan kepada para Gubernur diseluruh Indonesia. Dan juga Menaker Ida Fauziyah meminta perusahaan melakukan berbagai langkah alternatif untuk menghindari PHK akibat Covid-19.

Dengan melakukan Langkah alternatif untuk menghindari PHK, dengan itu perusahaan merumahkan serta mencutikan karyawan tanpa dibayar dikarenakan menurunnya jumlah penjualan pada masa pandemi sehingga

tidak memerlukan karyawan yang banyak maka perusahaan merumahkan kurang lebih sekitar 50-55 karyawan dari 90 karyawan lebih.

Situasi ini memang sangat tidak kondusif dari berbagai sisi baik perusahaan maupun karyawan, dengan diterbitkannya Keputusan Presiden No.12 Th 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana nasional yang selanjutnya pada tataran implementasi ditindaklanjuti dengan kebijakan pemerintah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan social distancing, yang menyebabkan terhalangnya kewajiban debitur untuk memenuhi prestasinya kepada kreditur, maka diperbolehkanlah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Tetapi dengan syarat perusahaan harus membayar uang pesangon, uang masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, yaitu sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berangkat dari alasan tersebut PT Global Sky Aviasi melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pasal *Force Majeure* yang terdapat dalam kontrak kerja. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 154A ayat(1d) yang berbunyi” Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa(*Force Majeure*)

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau *force majeure*. PHK yang dilakukan atas alasan adanya *force majeure* masih belum jelas kualifikasinya, dikarenakan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak

menjelaskan apa saja yang dimaksud dengan *force majeure*. *Force majeure* secara umum diatur di dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdata.

Pasal 1244 KUHPerdata menjelaskan bahwa:

“Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.”

Kemudian Pasal 1245 KUHPerdata menyebutkan:

“Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.”

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan *force majeure* adalah:

1. Adanya kejadian yang tidak terduga;
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;
3. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
4. Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan risiko kepada debitur.

Apabila dicermati, pengaturan mengenai *force majeure* yang terdapat dalam KUHPerdata tidak terdapat Pasal yang mengatur *force majeure* secara umum untuk suatu kontrak bilateral, sehingga tidak terdapat

patokan yuridis secara umum yang dapat digunakan dalam mengertikan apa yang dimaksud dengan *force majeure*.

Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi Covid-19 sebagai alasan kahar atau *force majeure* untuk melakukan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemi Covid-19 dapat dikategorikan kedalam peristiwa yang sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya.

Dengan ini sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi posisi seperti ini maka tindakan perusahaan berupa merumahkan sebagian karyawan yang mana menjadi suatu jalan yang cukup baik, dalam hal inipun perusahaan tak hanya sekedar melakukan tindakan merumahkan tetapi juga dengan pertimbangan yang rasional lainnya yang mana PT Global Sky Aviasi hanya merumahkan karyawan yang memang masa kontrak kerjanya telah habis dan untuk memperbaharui kontraknya ditunda terlebih dahulu. Sehingga dalam kondisi seperti ini perusahaan pun tidak melanggar aturan yang ada didalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 yaitu Pasal 61A (1) yang berbunyi “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.” Dan Huruf B dan C yang dimaksud terdapat didalam Pasal 61(1) “Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Karena dalam posisi seperti ini perusahaan melakukan PHK bukan dengan sepihak tetapi melakukan kesepakatan. Ini dimuat dan diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 Pasal 151 (2) “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Dengan ini perusahaan merumahkan sebagian karyawan yang sudah habis masa kontraknya yang mana tetap mengikuti perjanjian yang dimuat dalam kontrak kerja. Tetapi PT Global Sky Aviastika juga tetap membayar sisa gaji mereka sehingga perusahaan ini tidak melanggar UU No.11 Tahun 2020 Pasal 156(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”. Dan jika kondisi sudah kembali membaik atau normal maka PT Global Sky Aviastika akan memprioritaskan karyawan yang telah dirumahkan untuk kembali beraktifitas seperti semula.



### **C. Peran Pemerintah dalam melindungi pekerja yang di PHK/Dirumahkan yang dilakukan PT Global Sky Aviassi**

COVID-19 tidak hanya menjadi ancaman bagi kesehatan manusia, lebih dari itu pandemi yang tengah terjadi ini juga turut memberi dampak bagi perekonomian. . Banyak perusahaan yang pada akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dirumahkan, bekerja sebagian dan pengurangan gaji.

Didalam UU No.11 Tahun 2020 Pasal 46E(1)“Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan berasal dari:

- a. Modal awal pemerintah;
- b. Rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan/atau
- c. Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.”

Kementerian Ketenagakerjaan mengungkapkan pada 20 April 2020 jumlah pekerja yang terdampak COVID-19 total sebanyak 2.084.593 pekerja dari sektor formal dan informal yang berasal dari 116.370 perusahaan, data tersebut mencakup pekerja yang terkena PHK dan dirumahkan. Untuk menjaga perekonomian, pemerintah meluncurkan beberapa stimulus ekonomi guna mengurangi dampak COVID-19 bagi pekerja dan perusahaan.

Stimulus ekonomi yang dikeluarkan berupa stimulus fiskal, stimulus finansial dan stimulus moneter. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah 6 langkah mitigasi yang dilakukan oleh pemerintah yang

1. Pertama stimulus ekonomi bagi para pelaku usaha bagi yang menunda PHK,

2. Kedua program yang meringankan untuk 56 juta pekerja sektor formal berupa insentif pajak dan ada relaksasi pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dalam proses finalisasi Peraturan Pemerintah,
3. Ketiga memberikan jaring pengaman sosial pekerja informal,
4. Keempat Untuk korban PHK dan karyawan yang dirumahkan dengan atau tanpa gaji, akan diprioritaskan pemerintah untuk menerima pelayanan program kartu prakerja. Dengan program kartu prakerja selain mendapatkan pelatihan vokasi ada juga insentif yang didapatkan oleh mereka yang mengalami PHK dan dirumahkan. Ida Fauziyah menambahkan, insentif yang diberikan lebih besar daripada biaya pelatihan.
5. Kelima insentif bagi yang berpenghasilan di bawah 5 juta rupiah. Selain itu pemerintah juga memperbanyak program padat karya, agar mereka yang kehilangan pekerjaan karena pandemi dapat kembali mendapatkan pekerjaan. Ini juga sudah diatur dan dimuat didalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 Pasal 83 menyebutkan “Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) diubah sebagai berikut: 1 Ketentuan Pasal 6 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
  - 1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (21) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

- 2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
  - a. Jaminan kecelakaan kerja
  - b. Jaminan hari tua
  - c. Jaminan pensiun;
  - d. Jaminan kematian; dan
  - e. Jaminan kehilangan pekerjaan.

Ketentuan Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

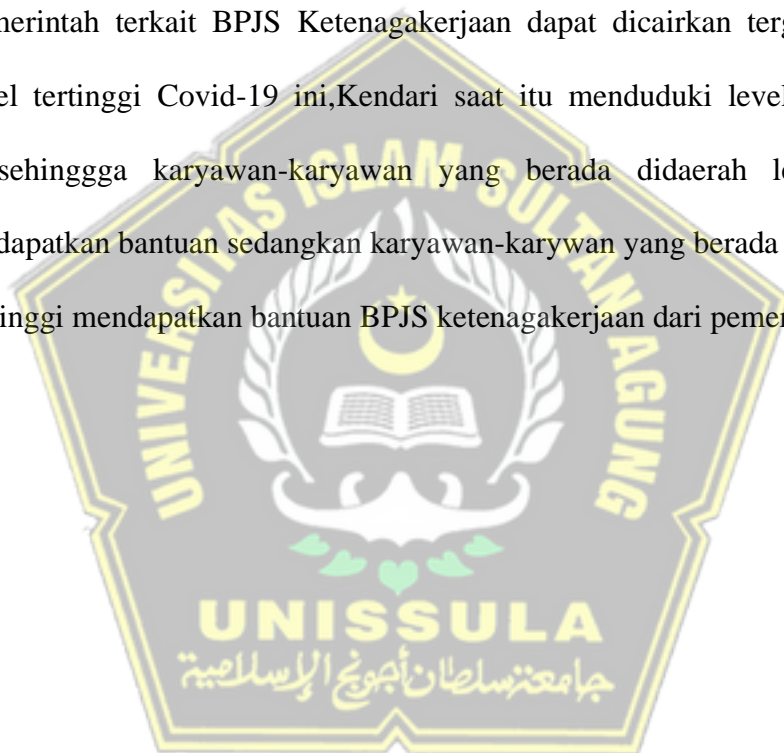
- 1) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (21) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.
- 3) Ketentuan Pasal 42 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Pasal 42**

- 1) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf a untuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing paling banyak Rp2.000.000.000.000,00 (dua triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- 2) Modal awal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf a untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit

Rp6.000.000.000.000,00 (enam triliun rupiah) yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Seperti halnya bantuan yang didapatkan oleh karyawan PT Global Sky Aviassi yang terkena pemutusan hubungan kerja(PHK) yaitu bantuan BPJS Ketenagakerjaan seperti yang dikatakan Menteri Ketenagakerjaan ,Tetapi menurut salah satu staff PT Global Sky Aviassi mengatakan bahwa Bantuan dari pemerintah terkait BPJS Ketenagakerjaan dapat dicairkan tergantung skala level tertinggi Covid-19 ini,Kendari saat itu menduduki level 2 covid -19 ini,sehingga karyawan-karyawan yang berada didaerah level 2 tidak mendapatkan bantuan sedangkan karyawan-karywan yang berada didaerah level tertinggi mendapatkan bantuan BPJS ketenagakerjaan dari pemerintah.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Di PT.

Global Sky Aviasi

PT Global Sky Aviation adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan pengangkutan penumpang pesawat udara komersial yang mana sejak adanya pandemic Covid-19 ini mengalami penurunan penjualan hingga 70% dibandingkan dengan produksi penjualan tahun sebelumnya. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang mana berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan maka PT Global Sky Aviasi melakukan Rasionalisasi dengan mengurangi jumlah karyawan yang ada tanpa mempengaruhi operasional perusahaan. Sejak adanya pandemic Covid-19 ini PT Global Sky Aviasi melakukan rasionalisasi dengan mengurangi jumlah karyawan sekitar 45% (sekitar 55 orang dari total karyawan yang berjumlah kurang lebih 90 orang dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja/dirumahkan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja PT.Global Sky Aviasi Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 jo UU No.11 tahun 2020

Untuk menghindari terjadinya pelanggaran Undang-Undang No.11 Th 2020 tentang Cipta Kerja 61A (1) yang berbunyi “Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61

ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/ buruh.” Dengan inilah PT Global Sky Aviasi merumahkan karyawan yang masa kontraknya sudah habis dan belum diperbaharui dan untuk sementara perpanjangan kontraknya ditunda terlebih dahulu. Sebelum PT Global Sky Aviasi melakukan pemutusan hubungan kerja /merumahkan Sebagian karyawan perusahaan ini juga melakukan kesepakatan dengan karyawan yang dirumahkan sesuai dengan yang diatur didalam UU No.11 Tahun 2020 Pasal 151 (2) “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.” Dan jika kondisi sudah Kembali membaik atau normal maka perusahaan akan tetap memprioritaskan karyawan yang telah dirumahkan untuk Kembali beraktifitas seperti semula.

3. Peran Pemerintah Dalam Melindungi Karyawan Yang DiPHK Di PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara

Bantuan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan pemerintah terhadap karyawan yang di PHK dan 6 langkah mitigasi lagi dari Menteri Ketenagakerjaan ini juga diatur didalam UU No.11 Tahun 2020 Pasal 46E(1) “Sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan”.

Menurut salah satu staff PT Global Sky Aviasi bantuan BPJS Ketenagakerjaan dapat dicairkan tergantung skala level Covid-19

sedangkan level 2 seperti dikendari ini tidak mendapatkan bantuan ketenagakerjaan.

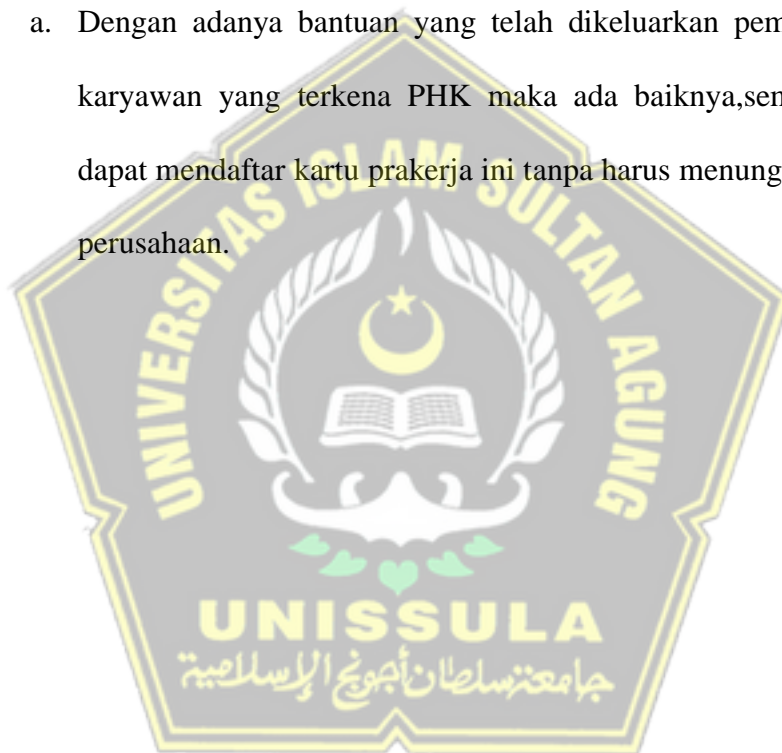
## **B. Saran**

1. Bagi PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara
  - a. Untuk PT Global Sky Aviasi Dengan adanya Covid-19 ini perusahaan banyak yang melakukan rasionalisasi dengan cara pemutusan hubungan kerja yang mana hal yang paling tidak diinginkan baik itu dari perusahaan maupun karyawan tetapi PT Global Sky Aviasi mengambil jalan terakhir dengan melakukan PHK/Merumahkan tetapi hanya karyawan yang sudah habis masa kontraknya dan menunda pembaharuan kontrak, Dan juga telah melakukan kesepakatan dengan karyawan yg sesuai dengan pasal 151(2) UU No,11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
  - b. Pada PT Global Sky Aviasi, dengan adanya bantuan dari pemerintah untuk karyawan yang telah di PHK sesuai dengan yang dikatakan oleh Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah bahwa seharusnya perusahaan membuat dan menerapkan prosedur yang harus dilakukan terutama dengan adanya BPJS ketenagakerjaan dan Kartu Prakerja ini kepada karyawan-karyawan yang telah diPHK.
2. Bagi Pemerintah
  - a. Dengan dikeluarkannya bantuan untuk karyawan yang diPHK sebaiknya Pemerintah melakukan pengawasan yang ketat dalam pelaksanaan program kartu prakerja agar setiap dana yang dikeluarkan

melalui program ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin untuk kepentingan masyarakat yang disyaratkan. Dan dengan adanya bantuan BPJS Ketenagakerjaan, Pemerintah perlu mengkaji kembali agar karyawan yang diPHK dapat diusahakan agar mendapatkan bantuan tanpa harus menyesuaikan dengan skala level Covid-19.

### 3. Bagi Karyawan

- a. Dengan adanya bantuan yang telah dikeluarkan pemerintah untuk karyawan yang terkena PHK maka ada baiknya, semua karyawan dapat mendaftarkan kartu prakerja ini tanpa harus menunggu arahan dari perusahaan.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Abdul R, S. (2011). *Hukum Bisnis Untuk perusahaan Teori dan Contoh Kasus*.

Jakarta: Kencana.

Djumaldi, F. (2005). *Perjanjian Kerja*. Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika.

Jehani, L. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. Visi Media.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Lalu, H. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan Ketiga Jakarta: Rineka Cipta.

### B. Peraturan PerUndang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum ketenagakerjaan

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

### C. Jurnal/Karya Ilmiah :

Anwar, M. (2020). Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Ditengah Pandemi Covid-

19. *Adalah : Buletin Hukum & Keadilan* 4(1), 173-178.

Juaningsih, I. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah : Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 189–196.

Lanov. (2020). perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dan di PHK akibat dampak Covid-19. *Skripsi*. Retrieved from <https://kuansing.go.id/id/infografis.html>

Maringan, N. (2015). Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, hlm. 2.

Randi, Y. (2020). pandemi corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *fakultas hukum universitas padjajaran*, 122.

Tuwu, D. (2020). KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19. *Journal Publicuho*, 3(2), 267–278.

#### **D. Internet**

CNN, I. (2020). *Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Akibat Corona Capai 3,05*

*Juta*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta>.

Terima Kasih Kepada Semua Pihak Yang Tidak Bisa Penulis Sebutkan Satu-Persatu.

Semoga Skripsi Ini Bermanfaat Bagi Yang Membaca

Semarang..... 2021

Andi Tenri Mustika R

