

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA
KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT PANDEMI COVID-19**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh

Gelar Sarjana Strata satu (S-1) Ilmu Hukum

Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Muchammad Bachtiar Al Majid

30301800240

PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM

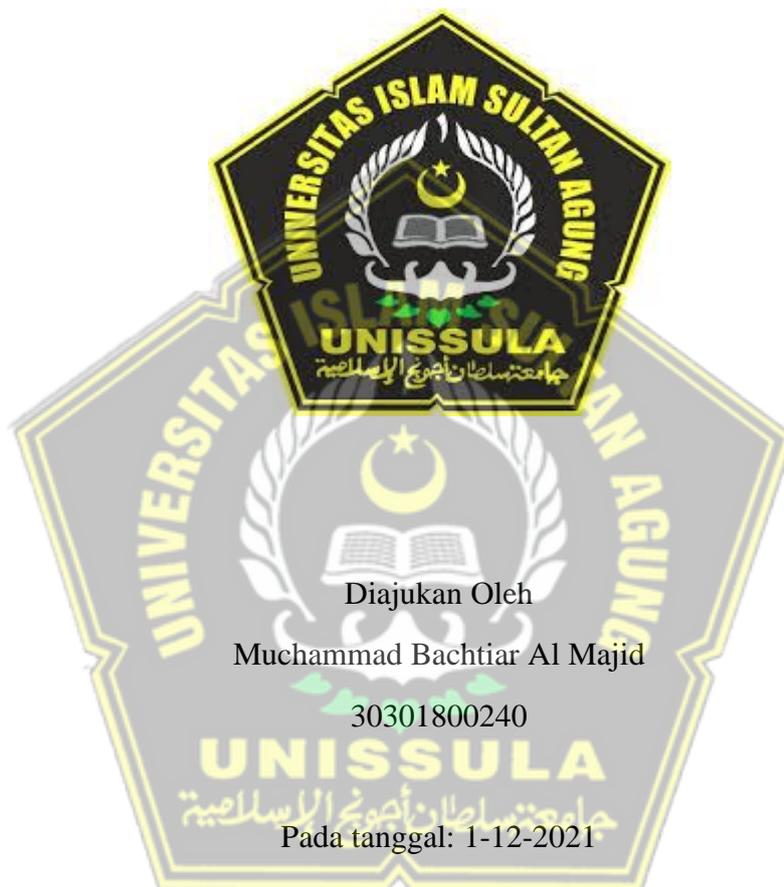
FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19



Diajukan Oleh

Muchammad Bachtiar Al Majid

30301800240

Pada tanggal: 1-12-2021

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peni Rinda Listyowati'.

Peni Rinda Listyowati, SH., M.Hum

NIDN : 06-1807-6001

LEMBAR PENGESAHAN

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA
KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT PANDEMI COVID-19**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

MUCHAMMAD BACHTIAR AL MAJID

30301800240

Telah dipertahankan di depan TIM penguji

Pada tanggal : 22-12-2021

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua,


Dr. Hj. Sukarmi, S.H., M.Hum

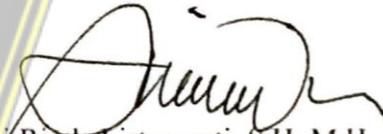
NIDN: 88-7737-0018

Anggota,


Dini Amalia Fitri, S.H., M.H

NIDN:06-0709-9001

Anggota,


Peni Rinda Listyowati, S.H., M.H

NIDN:06-1807-6001

Mengetahui,



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

NIDN:06-0503-6205

SURAT KETERANGAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

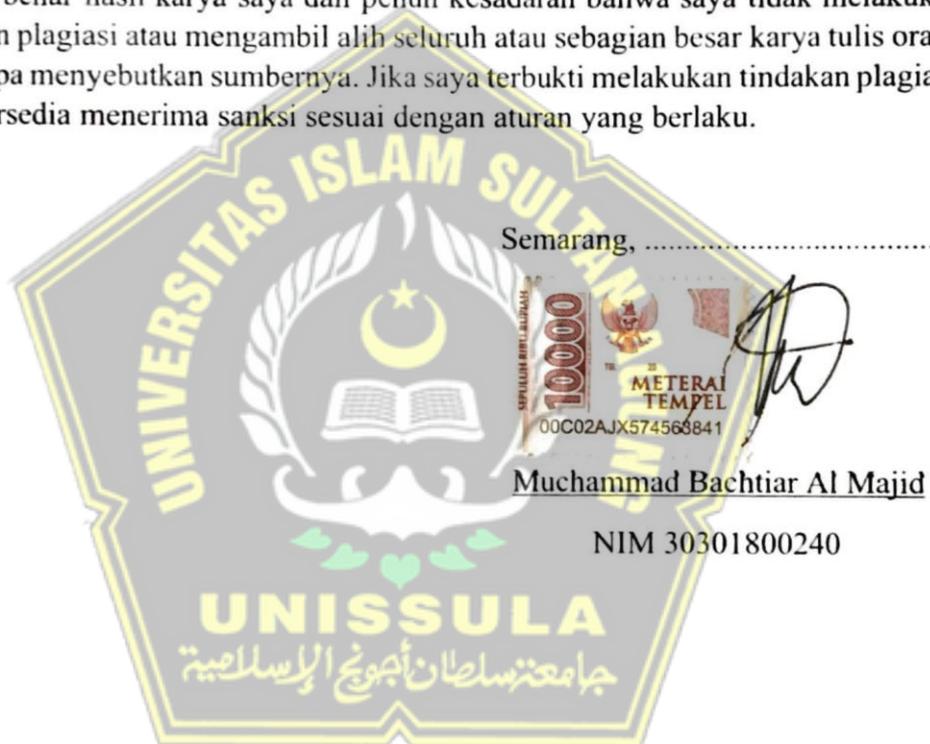
Nama : Muchammad Bachtiar Al Majid

NIM : 30301800240

Dengan ini saya nyatakan bahwa Skripsi yang berjudul:

Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19

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,

Muchammad Bachtiar Al Majid

NIM 30301800240

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muchammad Bachtiar Al Majid

NIM : 30301800240

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

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

Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19.

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

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila kemudian 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, 22 - 12 - 2021

Yang menyatakan,





Muchammad Bachtiar Al Majid

NIM 30301800240

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya pelindung”

(QS. Al Imran: 173)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain)”

(QS. Insyirah: 7)

PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tua penulis
2. Seluruh keluarga besar penulis
3. Dosen pembimbing skripsi, Ibu Peni Rinda Listyowati SH. M.Hum.
4. Almamater Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Sahabat dan teman-teman penulis

KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang paling indah selain puji syukur kepada Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu di tangannya. Sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan. Alhamdulillah atas hidayah dan inayahnya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul:

“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19”. Yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari penulis karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat banyak pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih untuk kedua orang tua penulis. Untuk bapak dan ibu yang selalu memberikan kasih sayang nasihat dan bimbingannya dan tidak pernah putus asa dalam mendoakan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan rasa hormat dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph. D. Selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Prof. Dr. H Gunarto, SH., SE. Akt., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Dr. Hj. Aryani Witasari, SH. M.Hum. Selaku dosen wali yang kesabarannya telah membimbing penulis selama proses perkuliahan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang banyak membantu selama berlangsungnya perkuliahan;
6. Ibu Peni Rinda Listyawati, SH., M.Hum. Selaku dosen pembimbing dengan kesabaran yang luar biasa telah membimbing dan meluangkan waktu, tenaga maupun pikirannya bagi penulis hingga selesainya skripsi ini;
7. Saudara-saudara penulis yang selalu mendoakan dan memberi dukungan terhadap penulis;
8. Teman-teman dan sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan selalu menghibur penulis;
9. Dan terima kasih untuk diri sendiri yang sudah semangat dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini belumlah sempurna. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang dapat menyempurnakan

skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi terciptanya keadilan untuk dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Semarang, 22-12-2021



Muchammad Bachtiar Al Majid



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT KETERANGAN KEASLIAN.....	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Terminologi	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Metode Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	15
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	15
2. Macam-Macam Perlindungan Hukum.....	16
3. Perlindungan Tenaga Kerja.....	16
B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	20
1. Pengertian Tenaga Kerja Dan Pengusaha	20
2. Hak dan Kewajiban Pengusaha Dan Pekerja	24
3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	28
4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	35
C. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Perspektif Hukum Islam	41

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
	A. Pengusaha Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Selama Pandemi Covid-19.....	44
	B. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diterima Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19.....	54
BAB IV	PENUTUP.....	67
	A. Kesimpulan.....	67
	B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70



ABSTRAK

Munculnya *coronavirus disease* (Covid-19), sebagai pandemi global yang membawa dampak signifikan. Salah satunya pada perekonomian global, pengusaha dan tenaga kerja dibuat resah karena ancaman kepailitan perusahaan yang berdampak pula kepada pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19 dan bentuk perlindungan hukum yang diterima tenaga kerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, spesifikasi penelitian menggunakan deskriptif, sumber data penelitian menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, alat pengumpulan data menggunakan data sekunder yang diambil melalui studi kepustakaan dan analisis data digunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sebagian besar didasarkan karena alasan *force majeure* dan efisiensi perusahaan. Selain itu alasan pemutusan hubungan kerja disebabkan karena adanya faktor internal dan eksternal perusahaan. Sedangkan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja diwujudkan dalam 2 (dua) bentuk perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum dari pengusaha meliputi pemberian uang kompensasi dan dari pemerintah yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi Covid-19

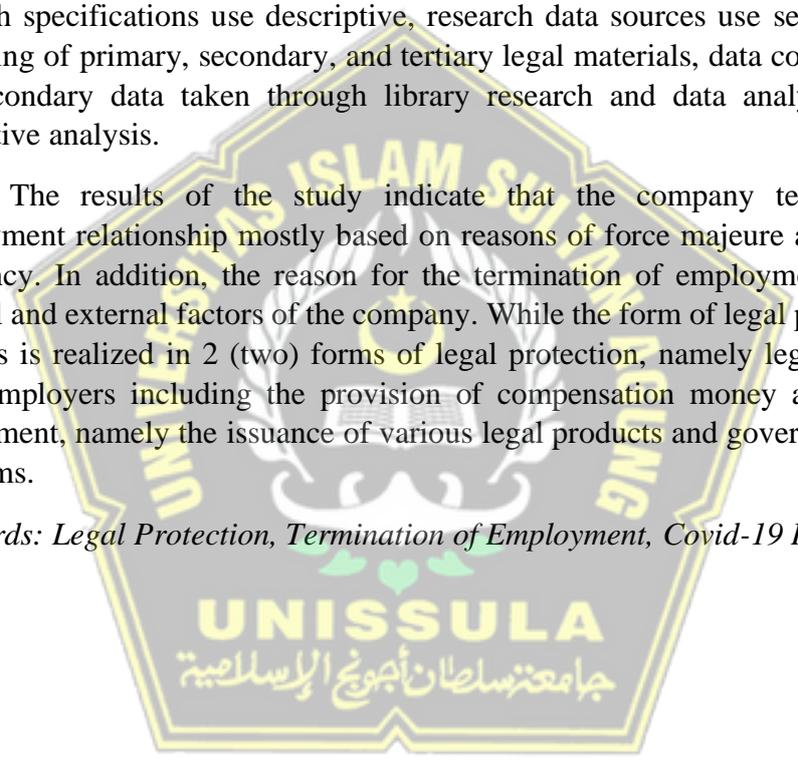
ABSTRACT

The emergence of coronavirus disease (Covid-19), as a global pandemic that has had a significant impact. One of them is in the global economy, employers and workers are made uneasy because of the threat of corporate bankruptcy which has an impact on termination of employment. This study aims to find out why employers terminate their employment during the Covid-19 pandemic and the forms of legal protection received by workers/laborers against termination of employment due to Covid-19

The approach method in this study uses a normative juridical approach, research specifications use descriptive, research data sources use secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials, data collection tools use secondary data taken through library research and data analysis used. is qualitative analysis.

The results of the study indicate that the company terminates the employment relationship mostly based on reasons of force majeure and company efficiency. In addition, the reason for the termination of employment is due to internal and external factors of the company. While the form of legal protection for workers is realized in 2 (two) forms of legal protection, namely legal protection from employers including the provision of compensation money and from the government, namely the issuance of various legal products and government policy programs.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Covid-19 Pandemic



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merabaknya virus baru yaitu corona virus jenis baru (*Sars-Cov*) dan penyakitnya disebut *corona virus disease 2019* (Covid-19).¹ Kasus pertama kali mengenai Covid-19 (selanjutnya disebut virus corona) terdeteksi di Wuhan, Ibukota Provinsi Hubei China pada akhir Desember 2019, dan semenjak itu menyebar secara global di seluruh dunia. Virus corona sangat menular dan disebabkan oleh virus dari golongan *coronavirus*, yaitu SARS-CoV-2. Penyakit ini menyebar melalui perantara media sentuhan tangan, baju ataupun lainnya yang terkena tetesan batuk dan bersin. WHO (*World Health Organization*) menetapkan pandemi atas virus corona pada tanggal 11 Maret 2020. Pandemi merupakan wabah yang berjangkit serempak dimana mana, meliputi daerah geografi yang luas²

Virus corona tidak hanya mengguncang Wuhan tetapi juga dunia. Virus ini menyebar ke berbagai negara di dunia dalam waktu yang relatif singkat dan cepat. Indonesia termasuk negara yang terpapar virus corona tersebut, kasus pertama yang terjadi di Indonesia menimpa dua warga asal Depok Jawa Barat, Hal ini di umumkan langsung oleh presiden Joko Widodo di Istana Kepresidenan, Jakarta 2

¹ Yuliana, *Corona Virus Disease (Covid-19), Sebuah Tinjauan Literatur, wellness and healthy magazine*, Volume 2, Nomor 1, 2020, hlm 1.

² KBBI,2021

Maret 2020.³ Kedua Warga Negara Indonesia (WNI) tertular virus corona di duga karena ada kontak langsung dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia, Warga Jepang itu terdeteksi virus corona setelah meninggalkan Indonesia dan tiba di Malaysia.

Pemerintah Indonesia sudah menetapkan virus corona ini sebagai Bencana Nasional Non Alam melalui Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, tertanggal 13 April 2020. Salah satu pertimbangannya adalah bahwa bencana non alam yang di sebabkan oleh virus corona (covid-19) telah berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas.⁴

Pemerintah juga menghimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar dan bekerja dari rumah (*work from home*). Di sisi lain *physical distancing* dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas masyarakat yang menyebabkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan, perkantoran, dan rumah ibadah berkurang secara signifikan. Virus corona menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat sehingga berpengaruh besar terutama dari sektor perekonomian dan kestabilan suatu negara. Oleh karena itu untuk menekan laju persebaran virus corona pemerintah mengeluarkan

³<https://www.google.co.id/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia> diakses pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul 11.30 WIB

⁴ Sufiarina dan S. Wahyu, *Force Majeure dan Notoir Feiten Atas Kebijakan PSBB Covid-19*, Jurnal Hukum Sasana, Volume 6 Nomor 1, Juni 2020, hlm.3.

kebijakan dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), PP ini sebagai pelaksanaan Undang Undang No. 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan.⁵ Dengan adanya pengurangan kegiatan yang dianjurkan pemerintah selama masa PSBB itu berpengaruh signifikan terhadap berbagai sektor kehidupan. Dalam kebijakan tersebut pemerintah membuat aturan yang lebih mengutamakan kesehatan. Kebijakan tersebut membuat perusahaan mengambil beberapa langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil yaitu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Salah satu yang terdampak oleh persebaran virus corona adalah ketenagakerjaan, virus corona sangat mempengaruhi kinerja, efektivitas, dan produktivitas perusahaan maupun pengusaha untuk memenuhi biaya operasional dan pemenuhan hak normatif karyawan seperti upah. Untuk mengatasi ancaman kepailitan itu, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat adanya virus corona. Sehingga berbagai cara dilakukan para pengusaha agar bisa mempertahankan perusahaannya, mulai dari menerapkan sistem bekerja dari rumah (*work from home*), memotong upah pekerja/buruh, menunda membayar upah buruh, melakukan *shift* kerja, sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di samping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Menimbulkan suatu

⁵ *Ibid*, hlm.2.

permasalahan baru bagi perusahaan mengingat tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

Umar kasim juga menjelaskan bahwa PHK merupakan isu sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, mengingat PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat juga kehilangan pekerjaannya, bahkan lebih gawat PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Sehingga apa yang diamanatkan oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidak tercapai.

Mewujudkan masyarakat yang adil serta makmur merupakan salah satu tujuan negara Indonesia dengan cara pemenuhan hak tiap masyarakat untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara berkewajiban dalam menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil dan merata, sebagai implementasi dari pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat yang menyatakan bahwa Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa, hal ini dapat dilihat dari upaya negara membuat suatu peraturan untuk mengatur hubungan-hubungan antara orang perorangan dan atau orang dengan badan hukum. Pengaturan ini bertujuan supaya tidak terjadi ketidakadilan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah, sehingga terciptanya masyarakat yang adil dan tenteram. Perlindungan hukum terhadap para pekerja

merupakan kewajiban atas pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, pasal tersebut menjadi filosofi lahirnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Amanat demikian menimbulkan akibat logis yaitu, Negara timbul kewajiban untuk mengakomodasi fasilitas dan kesempatan yang sebesar besarnya kepada masyarakat untuk mampu mendapatkan pekerjaan hingga pekerjaan tersebut menjadi bermanfaat bagi manusia. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dijamin oleh konstitusi merupakan suatu pelanggaran hak asasi manusia. Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi bagi pengusaha maupun pekerja /buruh tentang hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Esensi dari disusunnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berdampak kepada kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Namun pada kenyataannya, dampak paling menyedihkan yang di derita pekerja akibat pandemi ini adalah pemutusan Hubungan kerja besar besaran terhadap tenaga kerja oleh perusahaan dengan dalih *force majeure*. Padahal sebenarnya perusahaan tersebut masih beroperasi secara normal. Syarat penting ketika perusahaan ingin memutuskan hubungan kerja kepada pekerja yaitu harus selama 2 (dua) tahun perusahaan terbilang mengalami kerugian dan penurunan. Tetapi kenyataannya pandemi Covid-19 ini belum genap 2 (dua) tahun. Kejelasan mengenai *force majeure* masih menimbulkan pertanyaan apakah masuk sebagai

kategori bencana alam atau tidak. Hal ini berkaitan dengan benar tidaknya penggunaan alasan *force majeure* oleh perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja. Melihat kesulitan ekonomi yang signifikan sebagai akibat dari Covid-19 sangat berpengaruh terhadap para pekerja yang kehilangan mata pencaharian dan pekerjaan sehingga perlu adanya perlindungan dan kepastian hukum yang jelas.

Menurut Pasal 154A huruf b,c,d Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa:

- b. perusahaan yang melakukan efisiensi dan disertai dengan penutupan perusahaan ataupun tidak disertai dengan penutupan perusahaan karena perusahaan merugi
- c. perusahaan tutup karena perusahaan merugi secara berkelanjutan dalam kurun waktu selama 2 (dua) tahun
- d. perusahaan tutup karena diakibatkan oleh keadaan kahar (*force majeure*).

Berdasarkan pasal-pasal di atas alasan utama perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi berkaitan dengan keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi perusahaan.

Untuk melindungi hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tersebut, pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sebagai aturan pokok dibidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan industrial, melainkan mengatur pula mengenai berakhirnya hubungan industrial, yang dibangun antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka saya tertarik mengambil skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan topik pembahasan latar belakang di atas dan agar lebih mengetahui gambaran pembahasan yang lebih jelas, penulis tertarik merumuskan identifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Mengapa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja selama pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diterima pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mengetahui alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja selama pandemi Covid-19

2. Bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum yang diterima tenaga kerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19

D. Terminologi

Dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul “Tinjauan Yuridis Pelindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19”, dengan penjelasan arti dari judul sebagai berikut:

1. Tinjauan Yuridis

Tinjauan mempunyai arti mempelajari dengan cermat, memeriksa (untuk memahami), pandangan, pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari dan sebagainya) sedangkan kata yuridis mempunyai arti menurut hukum, secara hukum, bantuan hukum.⁶ Dapat disimpulkan tinjauan yuridis berarti memahami secara cermat, memeriksa (untuk memahami), suatu pandangan atau pendapat dari segi hukum.

2. Perlindungan Hukum

Menurut Setiono, Perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabat sebagai manusia.⁷

⁶ KBBI, *Op Cit.*

⁷ Setiono, “*Rule Of Law*”, Disertasi S2, Fakultas Hukum Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm.3.

3. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha⁹

5. Covid-19

Penyakit menular yang menyerang sistem pernapasan yang di sebabkan oleh virus corona yang baru-baru ini ditemukan¹⁰

E. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang sudah penulis terangkan di atas, penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi sesama, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan keilmuan dan meningkatkan kemampuan untuk menulis karya ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Selain itu

⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2)

⁹ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1

¹⁰ <https://www.alodokter.com/virus-corona> diakses pada tanggal 12 Agustus 2021 pukul

penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau referensi penelitian serta menambah wawasan bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti oleh penulis secara benar dan bukan hanya penalaran saja sehingga sesuai dengan tujuan hukum yaitu kepastian hukum
- b. Bahwa diharapkan dengan penulisan ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada mahasiswa khususnya pada hukum perdata mengenai akibat pemutusan hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dan memberikan kontribusi tentang perkembangan hukum di Indonesia khususnya bidang hukum perdata.

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan atau memecahkan, mendapatkan, menjelaskan, mengembangkan, mengimplementasikan dan menyimpulkan persoalan yang terjadi, maka dari itu penulisan penelitian dalam bentuk skripsi ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode pendekatan

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian hukum yuridis normatif atau biasa dikenal dengan penelitian hukum doktrinal, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier. Penulis mengerjakan penelitian ini secara deduktif dengan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*).

Dalam penelitian ini dilakukan untuk menelaah peraturan perundang-undangan konsep-konsep, teori-teori, asas-asas hukum, serta kaidah hukum berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19.

2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Yaitu menggambarkan suatu kebijakan yang kemudian dilakukan pengkajian apakah aplikasinya sesuai dengan ketentuan-ketentuan normatifnya. Bersifat deskriptif, artinya penelitian ini hanya memberikan gambaran-gambaran menyeluruh dan sistematis mengenai teori-teori hukum dalam peraturan perundang-undangan dengan praktek pelaksanaan hukum positif yang menggabungkan hak asasi manusia menyangkut permasalahan pemutusan hubungan kerja khususnya pada masa pandemi Covid-19 ditinjau dari hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia

3. Sumber data penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data sekunder dapat digolongkan menjadi tiga bahan hukum, yaitu:

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat kepada masyarakat. Dan terdiri dari norma atau kaidah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, dalam penelitian ini bahan hukum yang digunakan adalah:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,
- c. Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
- d. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e. PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap analisa bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan ini adalah buku-buku, jurnal, literatur-literatur, artikel internet, hasil karya hukum yang berkaitan dengan penulisan ini.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder. Yang digunakan dalam penulisan ini adalah media internet, Kamus, baik itu kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa inggris, maupun kamus hukum.

4. Alat pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan peneliti melalui studi pustaka dan teknik pengumpulan data ini merupakan jenis data sekunder yang digunakan untuk membantu proses penelitian, yaitu dengan mengumpulkan informasi yang

terdapat dalam artikel, buku, peraturan perundang-undangan maupun karya ilmiah pada peneliti sebelumnya.

5. Analisis data

Metode analisis data yang dipakai untuk menganalisis skripsi ini menggunakan metode kualitatif, yaitu penjelasan dengan pembahasan hasil penelitian menggunakan bentuk uraian, sedangkan analisisnya dengan menggunakan landasan teori dan kajian pustaka.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan karya ilmiah berbentuk skripsi ini adalah untuk memudahkan penulis dan pembaca yang akan disajikan dalam 4 (empat) bab, dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab tersendiri yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian, sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan pengantar untuk memasuki bab selanjutnya, pada bab ini juga terdiri dari latar belakang yang menjadi alasan penulis mengangkat tema ini sebagai bentuk karya ilmiah yang akan dibuat, rumusan masalah yang akan di bahas penulis, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan umum mengenai perlindungan hukum meliputi : pengertian perlindungan hukum, macam perlindungan hukum, perlindungan tenaga kerja. Tinjauan umum

mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi : pengertian tenaga kerja dan pengusaha, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, pengertian pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis pemutusan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja menurut perspektif hukum Islam.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang pokok permasalahan yang berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu alasan yang dijadikan dasar perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja selama pandemi Covid-19 serta perlindungan hukum yang diterima pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19

BAB IV PENUTUP

Penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang merupakan sumbangan dari pemikiran penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “negara Indonesia adalah negara hukum” maka segala aspek kehidupan harus berdasarkan dengan hukum.

Menurut C.S.T Kansil, Perlindungan hukum ialah berbagai upaya hukum yang diberikan kepada aparat penegak hukum untuk menghindarkan dari berbagai ancaman maupun gangguan dengan memberikan rasa aman, baik pikiran maupun fisik.¹¹

Sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan hukum merupakan suatu perbuatan yang memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia dengan memberikan kepastian hukum sebagai dasar perlindungan agar seluruh lapisan masyarakat dapat menikmati hak-hak yang sama di hadapan hukum.¹²

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Adanya pengayoman yang diberikan kepada masyarakat;

¹¹ C.S.T Kansil, *Pengantar ilmu hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102.

¹² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 54.

- b. Terdapat jaminan kepastian hukum;
- c. Berhubungan dengan hak-hak warganya;
- d. Adanya sanksi bagi yang melanggar.

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.¹³

- a. Perlindungan hukum Preventif, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang di dasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
- b. Perlindungan hukum represif, merupakan perlindungan sanksi berupa denda, penjara, hukuman lain yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yang dimaksudkan agar setiap orang atau tenaga kerja

¹³ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, hlm. 276-277

kemudian memiliki hak dan memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuannya tanpa mendapatkan diskriminasi dengan penggolongan-penggolongan atau perbedaan apapun. Sedangkan Pasal 6 di Kontekskan menjadi bentuk upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang selama ini, masih banyak merupakan hasil peninggalan kolonial, dengan menempatkan pekerja dalam kedudukan yang tidak menguntungkan dalam hubungan industrial dan dipandang telah tidak sejalan dan tidak sesuai dengan kebutuhan, tuntutan, dan perkembangan zaman, dimasa kini maupun masa yang akan datang.¹⁴

Menurut Imam Soepomo, Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:¹⁵

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan ekonomis sering juga disebut sebagai jaminan sosial, yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait dengan penghasilannya. Sehubungan dengan perlindungan hukum terkait penghasilan, maka akan menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja atau biasa disebut dengan upah. Permasalahan upah merupakan persoalan yang sering terjadi. Oleh karena itu

¹⁴ Rocky Marbun, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta, 2020, hlm. 9

¹⁵ Abdul Khakim, *Op Cit.*, 61-62

dalam kerangka memberikan perlindungan ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.¹⁶

Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam bentuk berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan jaminan hari tua) dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan keabsahan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dari keluarga pada khususnya.
- c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari risiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya), selama masa kerja berlangsung.

Setiap pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan harus dijawab dengan pengenaan sanksi yang tegas. Sanksi-sanksi tersebut dapat berupa dibatalkannya tindakan yang melanggar demi hukum, pengenaan sanksi pidana, denda atau sanksi administrasi.

Dalam formalisasi perlindungan pekerja/buruh dalam bentuk peraturan perundang-undangan harus berdasarkan pada prinsip dibawah ini:

¹⁶ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar*, Vol. 3, Nomor 2, 2016, hlm. 66.

a. Prinsip perlindungan pekerja/buruh dalam hukum perburuhan

Pengertian hukum perburuhan menurut Prof. Imam Soepomo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja dengan orang lain dengan menerima upah. Tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha.

Kaidah otonom adalah ketentuan-ketentuan dibidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaidah otonom di sini meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Sedangkan kaidah heteronom adalah ketentuan-ketentuan di bidang perburuhan yang dibuat di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak ketiga yang paling dominan adalah pemerintah. Oleh karena itu bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh pemerintah.

b. Peran negara

Pihak ketiga adalah pemerintah dan sesuai dengan tujuan pokok hukum perburuhan yaitu pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, maka negara memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk melindungi pekerja.

c. Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan tersebut harus dilakukan pemerintah demi tercapainya tujuan pokok dari hukum perburuhan. Peran pengawasan yang dikemukakan oleh Prof. Imam Soepomo adalah perundang-undangan khususnya yang bertujuan menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial yang wajar, tidak akan mencapai tujuannya, bila pelaksanaannya oleh pihak pengusaha tidak diawasi oleh suatu instansi pengawasan yang ahli

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja Dan Pengusaha

a. Pengertian Tenaga Kerja

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, yang dahulu disebut dengan hukum perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satu pun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara satu dengan yang lainnya.¹⁷

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung arti yang sangat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan perspektif terhadap penggunaan

¹⁷ Abdul Khakim, 2003, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Bandung: Citra Aditya Bakti, Hlm. 4.

istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntunan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding hukum perburuhan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.¹⁸

Secara umum tenaga kerja di bedakan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu:

- a) Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memperoleh kemampuannya dalam suatu bidang dengan cara menempuh pendidikan formal
- b) Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan dan hanya membutuhkan pelatihan terlebih dahulu sebelum dapat bekerja
- c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja

¹⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2001, Hlm. 3.

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur di dalam batas usia kerja. Tinjauan dari pemilihan batas umur tersebut agar definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batasan umur berbeda beda bagi setiap tenaga kerjanya karena situasi tenaga kerja di berbagai negara juga berbeda-beda, sehingga batasan usia kerja antar negara jadi tidak sama.¹⁹Batas umur minimal untuk tenaga kerja di Indonesia yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal. Sedangkan dalam Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan pengusaha dilarang memperkerjakan anak di mana yang dimaksud anak adalah orang yang di bawah usia 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar pasal 69 ayat (1) yang berbunyi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh

¹⁹ Dumairy, *Perkonomian Indonesia*, Cetakan ke 5, Jakarta: Erlangga. 1996, hlm. 73.

yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²⁰

b. Pengertian Pengusaha

Pengertian pengusaha menurut ketentuan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seseorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Hlm. 12.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang mempekerjakan orang lain untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai perjanjian yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha Dan Pekerja

a. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan pada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja kepadanya. Hak-hak tersebut meliputi:

- 1) Hak untuk mendapatkan kewajiban buruh yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal yang diperjanjikan.
- 2) Berhak memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan.
- 3) Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang efisiensi.
- 4) Berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan pailit dan memberikan uang pesangon sebesar satu kali.

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya.²¹

- 1) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti

Pihak pengusaha diwajibkan memberikan istirahat tahunan secara teratur

- 2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

²¹ Darwan Prince, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 38.

Pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

3) Kewajiban memberikan surat keterangan

Pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja atau masa kerja

4) Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjaannya tepat waktu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas prestasi atau jasa yang telah dilakukannya dan dinyatakan atau dinilai berupa uang.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Di mana hak pekerja merupakan suatu hak yang selayaknya diterima pekerja setelah melakukan prestasi sesuai dengan perjanjian kerja. Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak dasar pekerja diatur di dalam Pasal 5 dan pasal 6.

Pasal 5 berbunyi sebagai berikut, “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Hal ini berarti kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras,

agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pasal 6 berbunyi, “setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha”. Hal ini berarti pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Pasal 4 huruf c, Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 2) Pasal 5, Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 3) Pasal 6, Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 4) Pasal 11, setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 5) Pasal 12 ayat (3), Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

- 6) Pasal 31, Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- 7) Pasal 79, Hak atas istirahat tahunan.
- 8) Pasal 86 ayat (1), Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 9) Pasal 88 ayat (1), Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 10) Pasal 99 ayat (1), Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 11) Pasal 104 ayat (1), Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat kerja/serikat buruh.
- 12) Pasal 1602 KUHPerduta, Hak untuk memperoleh upah atau gaji

Adapun selanjutnya adalah, kewajiban pekerja ialah suatu hal tertentu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan dengan pihak pemberi kerja. Menurut Lalu Husni kewajiban-kewajiban pekerja/buruh sebagai berikut:

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Di dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan

seizin pengusaha/pemberi kerja pekerjaan tersebut dapat digantikan orang lain.

- 2) Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/pemberi kerja, aturan-aturan yang wajib ditaati antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, Undang-Undang dan kebiasaan setempat.
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya terdapat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan dan kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatannya tersebut pekerja wajib menanggung risiko yang timbul
- 4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.²²

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang

²² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 72.

disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban antara mereka.²³

Sedangkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana pekerja/buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi pekerja/buruh merupakan awal dari penderitaan, yang maksudnya bagi buruh adalah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk membiayai diri dan keluarganya dan permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan.²⁴Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja juga disebut dengan pemberhentian dan pengakhiran kontrak pekerja/buruh dengan perusahaan, pekerja/buruh dapat diberhentikan dari pekerjaan atas kehendaknya sendiri ataupun mengikuti keputusan yang telah dibuat oleh atasannya. Menurut Manulag, istilah

²³ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 121

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, cetakan pertama, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 158.

pemutusan hubungan kerja bisa saja memberikan dan melahirkan beberapa sudut pandang pengertian yaitu:²⁵

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- c. *Redudancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan sistem mesin-mesin berteknologi baru.
- d. *Retrenchement*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
- 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.

²⁵ Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. Fakultas hukum Universitas Diponegoro, Volume 3, Nomor 1, Tahun 2021, hlm. 114.

- 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipatrit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Dalam hal perundingan bipatrit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut, maka dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja harus menjadi upaya terakhir dalam penyelamatan perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri juga telah mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak dan membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- i. Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih

Di dalam pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Pasal 153 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Oleh karena itu para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi di keluarga besar.²⁶

Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan peras-memeras (*exploitation des l'homme par l'home*) atau yang kuat memakan yang lemah (*homo homini lupus*).²⁷

4. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara yuridis dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penggolongan pemutusan hubungan kerja ada empat macam yaitu:²⁸

²⁶ Asri Wijayanti, *Op Cit.*, Hlm. 159

²⁷ *Ibid*, hlm. 159.

²⁸<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt544598a017569/apakah-setiap-phk-perlu-melalui-putusan-pengadilan> diakses pada tanggal 5 September 2021 pukul 18.52

1) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja jenis ini sering terjadi di dalam masyarakat di akibatkan oleh kesalahan pekerja/buruh maupun kondisi perusahaan. Kesalahan pekerja/ buruh itu berupa kesalahan yang melanggar ketentuan tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja/ perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan) maupun kesalahan-kesalahan pidana (kesalahan berat).

Ada dua hal yang memungkinkan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang di akibatkan oleh kondisi perusahaan yaitu perusahaan mengalami pengunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Rasionalitas atau pengurangan terhadap jumlah pekerja/buruh ini bisa dilakukan karena perusahaan tidak lagi mampu untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dengan jumlah pekerja/buruh sedemikian tersebut.²⁹

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan yang terjadi karena adanya kesalahan dari buruh, diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 154A, yaitu:

- a. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti sah dantelah di panggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.

²⁹ Zaeni asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019, hlm. 254.

- b. 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
- c. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- d. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan yang terjadi karena perusahaan mengalami kerugian diatur pula di dalam Pasal 154A Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan perusahaan tidak bersedia menerima buruh/pekerja
- 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 dan disebabkan dengan keadaan memaksa (*force majeure*)

2) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Bukan hanya pengusaha yang diberi hak untuk memberhentikan pekerja/buruh dengan ataupun tanpa alasan walaupun waktu berlakunya perjanjian belum berakhir. Pekerja/buruh juga memiliki hak untuk mengajukan permohonan pengunduran diri.

Sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaannya. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja/buruh tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dari hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Dalam pasal 154A ayat (1) point g Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga hubungan industrial dengan alasan pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut

- a) Menganiaya, menghina secara kasar, ataupun mengancam pekerja/buruh;

- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) tahun berturut-turut;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan itu tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Walaupun fakta yang ada jarang sekali terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan di atas, entah karena kurang pengetahuan pekerja/buruh atau bahkan faktor lain yang mempengaruhi demi keberlangsungan hidup hingga seolah-olah semua perlakuan pengusaha terhadap pekerja selalu dibenarkan walaupun telah melanggar hak pekerja. Jangan sampai kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi bergeser tidak sesuai dengan aturan yang ada dan melanggar norma.

3) Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja batal demi hukum memiliki arti tanpa perlu dimintakan pengesahan atau putusan

dari pengadilan, yang mana PHK tersebut sejak awal sudah dianggap tidak pernah ada.³⁰

Dalam perjanjian kerja, hubungan kerja dapat putus secara otomatis dengan alasan sebagai berikut:³¹

- a. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauannya sendiri
- b. Perubahan status perusahaan dan buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
- c. Perusahaan tutup
- d. Karena rasionalisasi
- e. Perusahaan pailit
- f. Pekerja/buruh meninggal dunia
- g. PHK karena pensiun
- h. Pekerja/buruh mangkir.

Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam pasal 61 ayat (1), perjanjian berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap;

³⁰ <https://www.koranperdjoeangan.com/4-hal-yang-menyebabkan-phk-batal-demi-hukum/> diakses pada tanggal 5 September 2021 pukul 18.41 WIB.

³¹ Asri Wijayanti, *Op cit.*, hlm. 161

e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

4) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja baik pekerja maupun pemberi kerja, kapan saja bahkan sebelum pekerjaan dimulai dapat mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya pengadilan negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil dan mendengar alasan-alasan para kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Sedangkan pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja yang terkait perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

C. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Perspektif Hukum Islam

Hubungan kerja yang timbul antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh memiliki jangka waktu berlakunya sesuai dengan perjanjian kerja. Berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK)

telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Dalam aturan yang ada, segala upaya telah dilakukan sebelum memutuskan melakukan PHK, tetapi jika PHK tidak dapat dihindari maka dalam prosesnya harus melalui perundingan serta persetujuan bersama. Namun faktanya mekanisme PHK sering kali dilakukan dengan alasan yang tidak jelas dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh

Hukum Islam sebenarnya telah mengatur dasar hubungan kerja berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan. Pada perspektif Islam, perjanjian kerja digolongkan sebagai perjanjian sewa-menyewa yaitu *ijarah a'yan*. Dalam perspektif Islam terdapat hak-hak untuk memuliakan pekerja, antara lain³²

1. Kemerdekaan manusia
2. Prinsip kemuliaan derajat manusia
3. Keadilan dan anti-diskriminasi
4. Kelayakan upah pekerja

Sedangkan, konsep berakhirnya hubungan kerja menurut hukum Islam dikaitkan dengan *ijarah*, berupa jenis akad yang tidak memperbolehkan adanya *fasakh* (batal) pada salah satu pihak. Hal ini dikarenakan *ijarah* merupakan akad timbal balik kecuali terdapat hal-hal yang mewajibkan *fasakh*.

Pemutusan hubungan kerja dalam hukum Islam itu di perbolehkan dengan ketentuan mengikuti aturan Islam, yaitu tidak diperbolehkan adanya ketidakadilan

³² <https://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/> diakses pada tanggal 31 Agustus 2021 pukul 11.20

dan kezaliman yang merugikan salah satu pihak. Di mana PHK wajib dilakukan atas dasar ijarah sesuai dengan Al-Quran, Hadist, dan kaidah fiqih.

Adapun dasar tentang diperbolehkannya ijarah ialah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. (Q.S AL Qashas:26)

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja dalam perspektif Islam itu harus disetujui oleh kedua belah pihak dengan alasan yang tidak melanggar hukum. Yang tidak dibolehkan ialah mutasi tanpa landasan yang jelas karena pasti itu salah.

Mengenai apa pun alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja, jangan sampai menguntungkan sebelah pihak, penting pula dalam hal menjaga agar dampak negatifnya dikurangi seminimal mungkin agar hubungan baik tetap berjalan.

Selanjutnya sebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama pandemi Covid-19 tentunya ada berbagai alasan di balik putusan mengenai berakhirnya kontrak kerja sama dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Apabila kondisi demikian ini ditelusuri dari berbagai peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan dalam pembahasan di atas, maka secara hukum pengusaha itu berhak melakukan pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19, namun dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Selama Pandemi Covid-19

Munculnya virus corona sebagai pandemi global menyebabkan terganggunya kestabilan ekonomi di dunia termasuk Indonesia. Bencana yang tidak terduga ini membuat keresahan hampir pada semua sektor kehidupan dan membuat seluruh pihak mengalami dampaknya. Munculnya kebijakan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Di antaranya mengatur mengenai pembatasan kegiatan yang menyebabkan kerumunan seperti pendidikan, rumah ibadah maupun perkantoran. Tujuan dari pembatasan kegiatan tersebut agar setiap orang tidak bertemu secara fisik dan untuk mengurangi jumlah orang yang terpapar Covid-19. Dengan adanya hal tersebut maka terciptalah istilah kenormalan baru dan mengubah keadaan ekonomi saat ini, terutama dari segi finansial baik itu individual maupun perusahaan. Kerugian yang dialami tenaga kerja berimbas pada pemotongan gaji hingga kemungkinan terburuknya yaitu pemutusan hubungan kerja. Sedangkan kerugian yang dialami perusahaan juga akan berpengaruh terhadap ketersediaan dana untuk membayar upah tenaga kerja hal ini juga akan menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sebab yang memperbolehkan perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi adalah efisiensi perusahaan hal ini tertera di Pasal 154A

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja huruf b. Yang di maksud efisiensi ialah konstitusional bersyarat yang memaknai perusahaan tutup permanen atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan. Sebab lainnya yaitu adalah *force majeure* yang tertera pada pasal 154A huruf c dan d, pasal ini menyebutkan bahwa perusahaan diberikan kewenangan oleh undang-undang dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau lebih dan juga disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*). Namun agar hukum memperbolehkan adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut, pengusaha harus memberikan laporan keuangan yang menyatakan adanya kerugian yang disebabkan keadaan memaksa.

Selanjutnya, saat menerapkan keputusan pemutusan hubungan kerja tidak boleh secara sepihak dan sewenang-wenang, tanpa melakukan upaya tertentu dan perundingan terlebih dahulu. Karena pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan perusahaan dengan kondisi tertentu, berikut kondisi tertentu tersebut:

- a. Tertera dalam undang-undang
- b. Keinginan perusahaan (pekerja melakukan kesalahan berat)
- c. Keinginan pekerja
- d. Mangkirnya pekerja
- e. Kontrak kerja berakhir
- f. Pekerja melanggar kesepakatan kerja
- g. Pekerja meninggal dunia
- h. Perusahaan pailit

i. Perusahaan tutup karena bangkrut

j. Efisiensi perusahaan

Akibat pandemi covid-19, muncul berbagai permasalahan yang dapat memicu pemutusan hubungan kerja, baik berasal dari internal maupun eksternal perusahaan yang berakhir kepada perselisihan hubungan kerja, hal ini tentu saja dapat mengurangi bahkan merusak citra perusahaan, termasuk kehilangan kepercayaan rekan bisnis. Kehilangan eksistensi akan berbagai kerja sama dengan pihak lain dan pada akhirnya akan berpengaruh kepada kondisi perusahaan tersebut. Karena dalam hubungan kerja sama diperlukan hubungan timbal balik dengan harapan mendapat keuntungan bersama bukan malah mendapat kerugian.

Putusnya kerja sama dengan pihak lain sebagai rekan bisnis bisa saja berpengaruh pada turunnya berbagai aktivitas perusahaan. Kemudian dengan terganggunya aktivitas perusahaan tersebut, maka akan menghambat pula keberlangsungan operasional perusahaan selama pandemi covid-19. Dengan kata lain perusahaan yang operasionalnya terganggu berdampak pula pada terganggunya administrasi pribadi ataupun administrasi swasta. Administrasi pribadi berisi operasi dan manajemen perusahaan dalam bentuk kebijakan untuk mengurus perusahaan dengan tujuan mencapai laba. Sedangkan administrasi swasta meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan implementasi dari kebijakan yang ada.

Dalam kegiatan operasional perusahaan perlu adanya dana sebagai modal berjalannya perusahaan, dan dana itu bisa berasal dari pribadi ataupun pihak lain. Hal tersebut pula berkaitan dengan hubungan perusahaan dengan pihak ketiga yaitu investor sebagai penanam modal di perusahaan. Suatu perusahaan biasanya

memiliki investor sebagai pihak ketiga yang menginvestasikan dananya kepada perusahaan, yang bertujuan untuk mendapatkan *return* atau tingkat pengembalian yang tinggi. Untuk mendapatkan investor perusahaan tersebut harus memiliki performa yang baik atau prospek yang baik. Namun dengan adanya pembatasan kegiatan pada masa pandemi seperti sekarang berimbas pula pada turunnya performa perusahaan presentase pemasukan atau *omzet* perusahaan menjadi berkurang. Minimnya pemasukan perusahaan tersebut tentu saja merusak kepercayaan investor dalam menginvestasikan uang mereka ke perusahaan tersebut. Perusahaan yang kehilangan investornya sebagai sumber dana akan membuat operasionalnya terganggu. Dengan kata lain posisi perusahaan hanya mampu untuk membayar gaji pekerja/buruhnya saja, namun tanpa menghasilkan keuntungan lebih bagi perusahaan.

Terkait pembahasan di atas yang menjadikan sebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi adalah keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi perusahaan yang berkaitan dengan dana perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dari mulai putusnya kerja sama dengan rekan bisnis ataupun perusahaan yang kehilangan investor. Kedua hal ini muncul akibat dari adanya kebijakan pembatasan kegiatan akibat pandemi Covid-19, permasalahan tersebut ada karena turunnya *omzet* dan itu berkaitan dengan dana perusahaan.

Dalam kondisi pandemi ini, terganggunya dana perusahaan menjadi hal yang memicu sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, baik secara internal

maupun eksternal perusahaan. Berikut beberapa permasalahan internal terkait tentang sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, antara lain

a. Alasan Internal

Yang pertama, ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola *cash flow* yang ada, tiap perusahaan memiliki ketahanan finansial yang berbeda-beda. Namun, kurangnya antisipasi terhadap *cash flow* atau arus kas dapat berakhir likuidasi terancam kronis yang menyebabkan terganggunya cadangan kas perusahaan di tengah krisis ekonomi saat ini. Melalui laporan *cash flow* ini dapat dilihat informasi terkait kondisi perusahaan, terutama mengenai kondisi transaksi pengeluaran maupun pendapatan. Laporan *cash flow* ini memiliki beberapa manfaat dalam membuat laporan uang kas dengan melihat beberapa kemampuan dari berbagai aspek operasional perusahaan, mengetahui laba bersih hingga bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan arus kas. Maka dari itu, *cash flow* dapat dijadikan dasar perusahaan untuk mengambil sebuah keputusan, apalagi dalam situasi sulit seperti ini.

Hal ini dikarenakan dalam laporan *cash flow* memuat kemampuan perusahaan membayar biaya operasional termasuk memenuhi kewajibannya terhadap tenaga kerja. Bukan hanya mengenai hal yang bertujuan untuk memenuhi beban biaya sebagai syarat perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja. Keberadaan laporan *cash flow* juga berarti menjadi bagian dari organ vital perusahaan sehingga wajib dibuat sistematis dan terstruktur.

Kedua, perusahaan tidak mampu dalam menghadapi ketidaksesuaian *budgeting* yang telah direncanakan. Masing-masing perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya agar meminimalisir hal yang tidak perlu, dibuat *budgeting* sebagai kontrol perusahaan. Namun, munculnya kondisi berbeda dengan perencanaan karena adanya pembatasan kegiatan selama pandemi Covid-19 membuat rencana itu berantakan.

Kebijakan tersebut, membuat perusahaan sebagai pelaku ekonomi mengalami penurunan produktivitas yang berdampak pada gangguan biaya operasional hingga penurunan pemasukan (*Omzet*). Kendala yang timbul akibat penurunan produktivitas ini sering kali tidak sesuai dengan target *omzet* perusahaan, sehingga jangkauan perusahaan dalam mengatur keuangan tidak sesuai *budget* yang ada.

Terganggunya *budgeting* dalam lingkup perusahaan merupakan bagian yang bisa menjadi asal mula timbulnya permasalahan. Karena *budgeting* memiliki peran yang cukup penting terhadap keberlangsungan perusahaan, dan bertujuan untuk mencapai rencana agar sesuai target apa yang ingin dicapai. Namun, kondisi sekarang ini yang berbeda dengan kondisi saat pembuatan *budgeting* tentu berpengaruh pada ke stabilitas perusahaan.

Ketidaksesuaian *budgeting* dengan anggaran pemasukan dan pengeluaran berdampak pula pada ketidakmampuan perusahaan dalam memastikan bisnis berjalan lancar. Dengan kata lain, rusaknya rencana *budgeting* membuat semakin tingginya risiko perusahaan itu akan kehilangan

dana hingga dapat berakhir dengan pemutusan hubungan kerja karena ketidakmampuan perusahaan dalam menutup biaya produksi.

Setelah adanya hal demikian, akan ada kemungkinan terjadi perselisihan hubungan kerja yang mempengaruhi hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Sehingga, pengusaha dituntut untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengubah beberapa ketentuan berkaitan dengan *budgeting*, dan menghasilkan keputusan perusahaan agar mengatasi permasalahan akibat pandemi ini.

Selanjutnya, minimnya kesiapan dana cadangan yang disimpan pengusaha membuat perusahaan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dana selama pandemi Covid-19. Hal ini menjadi salah satu kendala penghambat operasional perusahaan. Di mana ketersediaan bahan impor yang langka jelas mempengaruhi produktivitas dan berimbas kepada segala aspek perusahaan. Karena kunci utama perusahaan adalah ketersediaan dana, dengan kata lain terganggunya pemasukan perusahaan dalam operasional menjadi penyebab utama terhambatnya keberlangsungan usaha

Keadaan yang tercipta akibat pandemi Covid-19 memang dapat menghentikan operasional perusahaan dan membuat sebagian orang kehilangan sumber pendapatan. Kondisi saat ini memang bukan atas kehendak pengusaha maupun pekerja sehingga dibutuhkan kontribusi keduanya dalam keikutsertaan memulihkan keadaan seperti semula.

Pada akhirnya setiap persoalan mengenai sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja bukan hanya masalah yang berasal dari internal perusahaan, tetapi juga menyangkut masalah yang berasal dari eksternal perusahaan. Berikut beberapa masalah eksternal tentang sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19.

b. Alasan Eksternal

Pertama, lemahnya permintaan pasar. Yang dimaksud melemahnya permintaan pasar di sini ialah menurunnya jumlah pembeli akan suatu produk atau jasa. Kondisi kehidupan selama pandemi ini membuat sebagian orang menjadi lebih berhati-hati dalam membeli suatu produk dengan kriteria yang sesuai kebutuhan, bukan lagi membeli suatu produk karena keinginan semata, apalagi setelah kondisi diberlakukannya kebijakan PSBB oleh pemerintah.

Adanya PSBB pada setiap wilayah menjadi penghambat laju perekonomian negara. Pembatasan yang dibuat oleh pemerintah berpengaruh pula terhadap ketersediaan bahan baku industri yang semakin menipis, khususnya bahan baku yang berasal dari impor. Karena terhambat laju pengiriman, ketersediaan bahan baku yang susah dan mahal itu menyebabkan produksi menurun, sehingga berdampak bagi perusahaan menjadi tidak mampu memenuhi kewajiban memberi gaji kepada pekerja/buruh. Dari kondisi itu akan muncul potensi terjadi pengangguran pekerja/buruh.

Alasan yang kedua, melemahnya nilai tukar rupiah terhadap dolar menjadi salah satu pengaruh semakin tingginya biaya produksi suatu

perusahaan. Sedangkan, salah satu faktor melemahnya nilai tukar rupiah ialah dipengaruhi oleh menurunnya kegiatan produksi perusahaan. Dengan kondisi perusahaan yang kesulitan dalam mempertahankan daya beli masyarakat juga akan berpengaruh pada pendapatan sehingga modal perusahaan dalam keberlangsungan usaha berkelanjutan menjadi terhambat.

Alasan yang ketiga ialah, menurunnya presentase wisatawan ke berbagai destinasi wisata di Indonesia, menyebabkan kekhawatiran akan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Hal ini dikarenakan, sektor wisata memiliki beberapa aspek penting sebagai kekuatan utama ekonomi yang dijadikan prioritas untuk menghasilkan devisa negara.

Bukan hanya tempat destinasi wisata saja yang sepi pengunjung, tetapi penginapan, transportasi umum, kuliner hingga tempat penjualan cendera mata juga terkena dampak pembatasan sosial, bahkan sebagian tempat memutuskan untuk tutup sementara waktu. Kondisi ini membuat beberapa pengusaha memutuskan untuk merumahkan dulu sebagian pekerja/buruh, dan sebagian lainnya ada yang terancam terkena pemutusan hubungan kerja.

Alasan terakhir ialah anjloknya harga minyak bumi dan indeks saham gabungan menyebabkan penurunan pendapatan negara dari ekspor. Penurunan terhadap harga minyak dunia terjadi karena para pelaku pasar merasa khawatir akan ketidakpastian ekonomi global. Selain itu berkurangnya pendapatan negara juga berakibat pada berkurangnya bantuan sosial sementara nasib pekerja

dengan adanya bayangan pemutusan hubungan kerja besar-besaran menjadi semakin nyata.

Menurut penulis hal yang dapat dilakukan pengusaha agar mengurangi terjadinya pemutusan hubungan kerja ialah, pengusaha harus bisa memperhatikan kondisi keuangan perusahaan, terutama mengenai hal yang berkaitan dengan pembayaran kompensasi pada tenaga kerja. Sebaiknya gunakan kesempatan untuk bernegosiasi dengan para pekerja mengenai pembahasan proses pembayaran daripada memberhentikan kontrak kerja.

Selanjutnya, mengenai sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 tentunya ada berbagai alasan dibalik putusan mengenai berakhirnya kontrak kerja sama dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Apabila kondisi demikian ini ditelusuri dari berbagai peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan dalam pembahasan di atas, maka secara hukum perusahaan itu memiliki kewenangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19, namun dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

B. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diterima Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19

Persebaran virus Covid-19 membawa risiko bagi kesehatan masyarakat dan terlebih utamanya virus Covid-19 juga mengganggu aktivitas ekonomi dan membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian negara-negara di seluruh dunia termasuk juga Indonesia. Salah satu implikasinya berupa terganggunya aktivitas ekonomi dan berpengaruh kepada perubahan dalam postur Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara (APBN), baik itu dari pendapatan maupun belanja negara, hingga sisi pembiayaan yang mempengaruhi stabilitas sektor keuangan.³³

Dengan kondisi demikian untuk menghadapi dan menanggulangi krisis akibat Covid-19, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2020 Tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Desease 2019 (Covid-19) dalam rangka untuk menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian Nasional dan stabilitas sistem keuangan.³⁴

Hal ini dikarenakan, kondisi ketenagakerjaan juga termasuk ke dalam situasi yang sangat memprihatinkan. Di mana sebagian tenaga kerja terancam terkena pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan merugi karena pandemi ini. Pemerintah mengategorikan kondisi pandemi ini menjadi bencana nasional setelah

³³ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Prespektif Pembaharuan Hukum, Administrative Law & Governance Journal*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2020, Vol. 3, Hlm 315

³⁴ *Ibid*, hlm. 316-317

dikeluarkannya Keppres No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional.

Dampak dari pandemi Covid-19 menyebabkan, sebagian besar pengusaha terpaksa harus menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Hal ini membawa implikasi akan terjadinya pengurangan para pekerja di perusahaan dan memaksa para pekerja untuk *work from home* (WFH) atau lebih parahnya pekerja dapat tidak bekerja sama sekali. Dengan keadaan yang sangat sulit ini yang dialami oleh pengusaha maka pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan yang diambil oleh pengusaha atas dasar berbagai pertimbangan

Hal ini terjadi karena dikeluarkannya kebijakan mengenai PSBB yang diharuskan untuk meminimalisir kegiatan masyarakat yang membatasi kerumunan di ruang publik. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang berakibatnya kepada pekerja itu sendiri. Sehingga pekerja harus dirumahkan hingga pada pemutusan hubungan kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh pada masa pandemi Covid-19 sangat penting diperlukan. Mengingat keadaan ini di luar keadaan yang normal, yang dapat membawa dampak bagi pekerja ataupun pengusaha bahkan juga pemerintah. Dampak yang dirasakan oleh pengusaha yaitu pengusaha tentunya mengalami kondisi kesulitan keuangan sehingga pengusaha terpaksa harus mengurangi kegiatan usahanya, hal tersebutlah yang memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja, dalam pemutusan hubungan kerja karena Covid-19 membawa pengaruh sendiri terhadap pemerintah yaitu akan bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial. Dan selanjutnya bagi

pekerja pandemi ini dapat mengakibatkan berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah bagi dirinya yang terkena pemutusan hubungan kerja. Oleh sebab itu perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan, baik itu dari pengusaha dan pemerintah agar pekerja/buruh dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Untuk dapat terus menjalankan operasional perusahaan di masa pandemi ini, sebaiknya pengusaha mau memberikan penjelasan mengenai kondisi perusahaannya terhadap para pekerjanya. Selain itu, pengusaha diharapkan dapat melakukan berbagai upaya untuk menjaga hubungan kerja yang berkelanjutan dengan pekerjanya dan bukan mengarah ke perselisihan kerja, sesuai yang diatur di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Hubungan Kerja Massal.

Peraturan terkait lainnya mengenai segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja telah diatur di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”. Sebagai upaya-upaya untuk mengantisipasi pemutusan hubungan kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi upah/fasilitas yang ada;
2. Melakukan *shift* kerja;
3. Meniadakan kerja lembur;
4. Merumahkan pekerja sementara;
5. Mengurangi jam/hari kerja;

6. Tidak memperpanjang kontrak yang sudah habis;
7. Melakukan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.³⁵

Apabila upaya-upaya di atas telah ditempuh dan pemutusan hubungan kerja tetap saja tidak dapat dihindari, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Namun, sebelum perusahaan membuat keputusan untuk memutus hubungan kerja, baik antara pengusaha dan pekerja wajib melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan yang tidak merugikan salah satu pihak, seperti yang sudah tercantum pada Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Apalagi dengan adanya pandemi Covid-19 seperti sekarang, banyak oknum pengusaha yang dengan sengaja melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada persetujuan pihak yang bersangkutan dan tanpa uang pesangon seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang.

a. Bentuk Perlindungan Hukum Dari Pengusaha

Setiap terjadinya pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja itu pihak perusahaan/pengusaha memiliki kewajiban memberikan hak atas pesangon termasuk bagian dari hak asasi manusia dan telah diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja

³⁵ Asri Wijayanti, *Op Cit.*, Hlm. 170.

sesuai dengan masa kerja di perusahaan tersebut dan nominal yang tertera di dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

Berkaitan dengan hal di atas, besaran uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 ditetapkan dengan kisaran paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah.
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.

- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 bulan upah.³⁶

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (3), ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Besarnya uang pengganti hak menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Pasal 156 ayat (4), meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima kerja

³⁶ *Ibid*, Hlm. 173

c. Hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.³⁷

Alasan pemutusan hubungan kerja dan besarnya pesangon, uang penghargaan masa kerja berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Yang dibuat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel

Alasan PHK dan besarnya Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja

Alasan PHK	Pasal	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja
Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh.	Pasal 41	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pengambilalihan perusahaan	Pasal 42 ayat (1)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	Pasal 42 ayat (2)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

³⁷ *Ibid.*

Perusahaan melakukan efisiensi yang di sebabkan perusahaan mengalami kerugian	Pasal 43 ayat (1)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian	Pasal 43 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun	Pasal 44 ayat (1)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian	Pasal 44 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (<i>Force majeure</i>)	Pasal 45 ayat (1)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Keadaan memaksa (<i>force majeure</i>) yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	Pasal 45 ayat (2)	0.75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian	Pasal 46 ayat (1)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian	Pasal 46 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Perusahaan pailit	Pasal 47	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh	Pasal 48	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g			
Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perubahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 49	X	X
Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 50	X	X
Pekerja mangkir 5hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil 2 kali secara patut dan tertulis (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 51	X	X
Pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut	Pasal 52 ayat (1)	0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur	Pasal 52 ayat (2)	X	X

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (pekerja mendapat uang pisah)			
Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf l yang menyebabkan kerugian perusahaan (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 54 ayat (1)	X	X
Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf l yang tidak menyebabkan kerugian perusahaan (pekerja mendapat uang pisah)	Pasal 54 ayat (2)	X	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan	Pasal 55 ayat 1	2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja/buruh memasuki usia pensiun	Pasal 56	1,75 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)
Pekerja meninggal dunia	Pasal 57	2 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)	1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)

Menurut penulis hal-hal tersebut di atas merupakan hak-hak pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Dengan berakhirnya hubungan kerja maka sebagai pengusaha berkewajiban memberi kompensasi pesangon kepada tenaga kerja. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh dan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Kompensasi terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Maka dari itu, untuk menghindarkan dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti hal-hal di atas tersebut diharapkan tenaga kerja lebih memperhatikan perjanjian kerja. Hal ini dapat membantu tenaga kerja dalam mempertahankan hak-haknya sebelum atau sesudah pemutusan hubungan kerja terjadi.

b. Bentuk Perlindungan Hukum Dari Pemerintah

Sedangkan, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terancam terkena pemutusan hubungan kerja akibat dari pandemi Covid-19, Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, berisi ketentuan perlindungan hukum terkait dengan pekerja/buruh yang mengatur tentang tata cara pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang terindikasi maupun terkena Covid-19.

Bagi pekerja/buruh yang masih terindikasi Covid-19 dan di kategorikan sebagai ODP (Orang Dalam Pengawasan) ataupun *suspek* Covid-19 dengan

keterangan dokter itu mendapatkan upah yang dibayarkan secara penuh oleh perusahaan.

Beda hal dengan pekerja/buruh yang tidak masuk karena sakit akibat Covid-19 dengan surat keterangan dokter. Aturan pembayaran upah kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Aturan yang dimaksud sesuai dengan dasar hukum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1), (2), dan (3).

Aturan tersebut berupa tidak diberikannya upah kerja apabila pekerja/buruh melalaikan kewajibannya. Namun, selama pekerja buruh sakit sehingga dirinya tidak mampu menyelesaikan prestasinya. Pemberian upah itu wajib dibayarkan oleh pengusaha dengan ketentuan sebagai berikut:

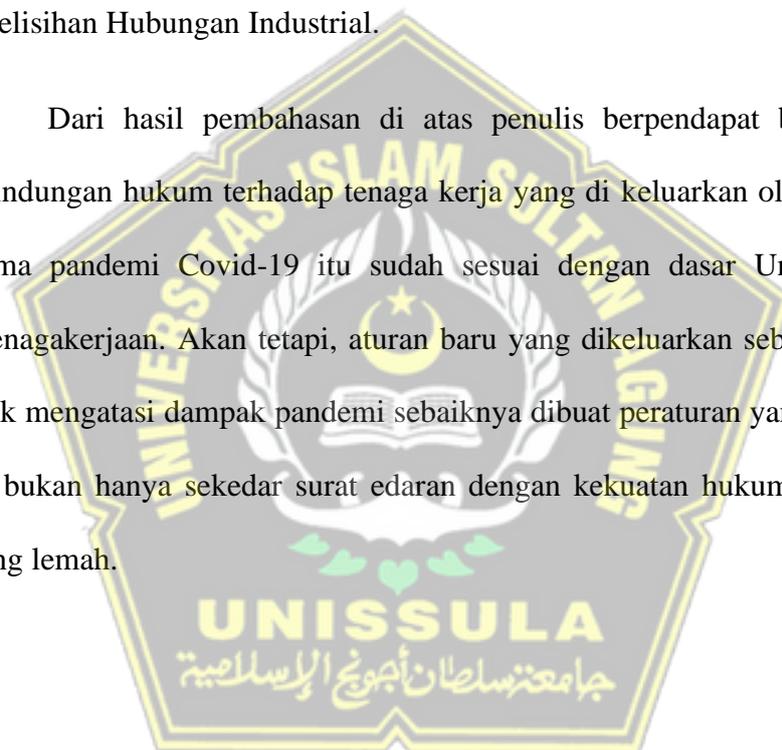
- a. Pembayaran upah dibayar 100% pada 4 bulan pertama
- b. Pada 4 bulan kedua diturunkan menjadi 75% dari upah seharusnya
- c. Setelah itu, pada 4 bulan ketiga upah yang dibayar menjadi 50% dari upah seharusnya
- d. Dan untuk bulan selanjutnya, sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, upah diturunkan lagi menjadi 25% dari upah seharusnya

Sesuai aturan tersebut pemerintah berharap agar adanya negoisasi antara pengusaha dan pekerja/buruh supaya tercapai kesepakatan bersama mengenai pengaturan pembiayaan upah untuk keberlangsungan usaha.

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, apabila perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh harus beralasan hukum yang jelas. Dan apabila perusahaan menggunakan dalih *force majeure*

atau dengan alasan yang tidak jelas untuk memutus hubungan kerja dengan pekerjanya, maka pekerja/buruh dapat melaporkan tindakan tersebut kepada instansi ketenagakerjaan sebagai pengawas. Kemudian, apabila laporan tersebut tidak menemukan penyelesaian yang baik barulah perkara pemutusan hubungan kerja itu dapat diperkarakan ke pengadilan industrial sebagai mana ketentuan yang berlaku, yaitu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari hasil pembahasan di atas penulis berpendapat bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di keluarkan oleh pemerintah selama pandemi Covid-19 itu sudah sesuai dengan dasar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, aturan baru yang dikeluarkan sebagai pedoman untuk mengatasi dampak pandemi sebaiknya dibuat peraturan yang lebih tinggi lagi bukan hanya sekedar surat edaran dengan kekuatan hukum yang bisa di bilang lemah.



BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bagian ini penulis akan membahas inti dari permasalahan yang akan dibahas dalam bentuk kesimpulan serta memberi saran yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19 sebagai keadaan memaksa (*force majeure*).

A. Kesimpulan

Dari data-data yang diperoleh penulis dari penelitian yuridis normatif berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid - 19 sebagian besar didasarkan kepada alasan *force majeure* dan efisiensi perusahaan. Selanjutnya sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 itu di klasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal perusahaan.

Faktor internal meliputi:

- a. Ketidakmampuan perusahaan mengelola *cash flow* yang ada
- b. Perusahaan tidak mampu menghadapi ketidaksesuaian *budgeting* yang telah direncanakan
- c. Minimnya kesiapan dana cadangan

Faktor eksternal meliputi:

- a. Lemahnya permintaan pasar;

- b. Melemahnya nilai tukar rupiah;
 - c. Menurunnya presentase kunjungan wisatawan;
 - d. Anjloknya harga minyak dan indeks saham gabungan.
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19, diwujudkan dalam 2 (dua) bentuk perlindungan hukum mencakup perlindungan yang pertama perlindungan hukum dari pengusaha yaitu dengan adanya uang kompensasi melalui pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta surat pengalaman kerja. Selanjutnya yang kedua perlindungan hukum dari pemerintah yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya produk hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja/buruh dalam kelangsungan dunia usaha. Salah satu contoh terdapat dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 yang membahas perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha dalam pencegahan dan penanganan Covid-19.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis dari hasil telaah kepustakaan dalam penelitian skripsi mengenai pemutusan hubungan kerja akibat Covid-19, sebagai berikut:

1. Dalam hal pemutusan hubungan kerja selama pandemi Covid-19. Bagi pengusaha sebaiknya ada pengawasan yang lebih agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja yang merugikan pekerja/buruh. Apabila pemutusan hubungan kerja tetap terjadi maka harus adanya keputusan bersama antara

pengusaha dan pekerja. Serta mengenai adanya tindakan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid-19, bagi pengusaha sebaiknya lebih memperhatikan tata cara pembagian uang kompensasi, agar pekerja buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan penulis di atas.

2. Bagi pemerintah, diharapkan adanya peraturan yang lebih khusus lagi mengenai apa yang bisa dilakukan pekerja/buruh jika terlibat perselisihan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 ini berlangsung serta bagaimana solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan terdampak Covid-19 agar tindakan keduanya mampu memberikan kepastian hukum tanpa merugikan pihak yang bersangkutan.



DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an

A. BUKU

- Asyhadie, Z dan Kusuma R, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, 2019.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*. Cetakan Ke 5, Erlangga, Jakarta, 1996.
- H. R. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Husni. L, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Khakim. A, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Manulang. S, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Bhineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Marbun. R, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta, 2020.
- Pangabean. M. S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Prince. D, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Rusli. H, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Satjipto. R, *Ilmu Hukum*. PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Subekti. R dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Wijayanti. A, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena *Corona Disease 2019* (COVID-19).

PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

C. JURNAL/ARTIKEL

Otálora, M. M. C. (2020). Yuliana. *Parque de Los Afectos. Jóvenes Que Cuentan*, 2(February), 124–137.

Sufiarina, & Wahyuni, S. (2020). Force Majeure Dan Notoir Feiten Atas Kebijakan Psbb Covid-19. *Jurnal Hukum Sasana*, 6

Kanyaka, P dan Mahendra, R. G. (2020). *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Prespektif Pembaharuan Hukum. Semarang : Administrative Law&Governance Journal*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Kahfi, A. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. Jurnal Jurisprudentie Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.

Setiono. (2004). *Rule Of Law*. Surakarta: Disertasi S2, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret.

Wibowo, R.F. dan Herawati, R. (2021). *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

D. Link Internet

<https://aktual.com/kajian-hukum-islam-pemutusan-hubungan-kerja/>

<https://www.koranperdjoeangan.com/4-hal-yang-menyebabkan-phk-batal-demi-hukum/>

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt544598a017569/apakah-setiap-phk-perlu-melalui-putusan-pengadilan>

<https://www.alodokter.com/virus-corona>

<https://www.google.co.id/amp/s/amp.kompas.com/nasional/read/2020/03/03/06314981/fakta-lengkap-kasus-pertama-virus-corona-di-indonesia>

