

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT  
COVID 19 DI PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG**

**SKRIPSI**

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



**Disusun Oleh:**

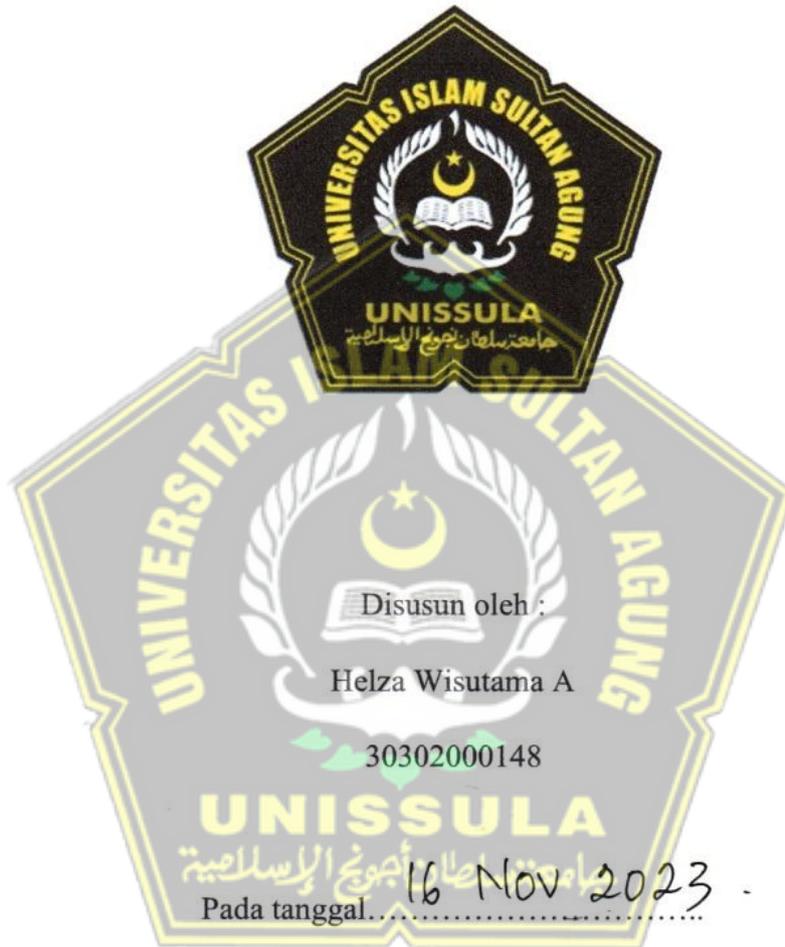
**HELZA WISUTAMA A.**

**NIM. 30302000148**

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PEMUTUSAN PERJANJIAN KONTRAK KERJA AKIBAT COVID 19 19 DI  
PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG**



Telah disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing :

**Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum.**

**NIDN : 06-0504-6702**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT  
COVID 19 DI PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Helza Wisutama A.  
NIM. 30302000148

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal, 28 November 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji  
Ketua,

Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.

NIDN. 06-2105-7002

Anggota

Anggota

Dr. H. D. Djunaedi, S.H., Sp.N.

NIDN. 88-9782-3420

Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum.

NIDN. 06-0504-6702



Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum Unissula

Dr. H. Jawade Hafidz, SH., MH.

NIDN. 06-2004-6701

## MOTTO DAN PERESEMBAHAN

### **Motto :**

*“Tidak ada yang sulit ketika kita melibatkan Allah SWT dalam segala urusan”*

*“Tanpa mimpi kita tidak bisa mencapai apa-apa, tanpa cinta kita tidak bisa merasakan apa-apa, tanpa Allah kita bukan apa-apa”*

### **Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Bapak Frans Wisnubroto dan Ibu Wiwi Budi Lestari, serta adik Penulis Hansguido Tanaya Wisutama yang tidak pernah lelah untuk mendoakan, memberi dukungan dan semangat kepada Penulis.
- ❖ Almamaterku Universitas Sultan Agung yang Penulis banggakan.



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helza Wisutama A.  
NIM : 30302000148  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Fakultas Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul “**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID 19 DI PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG**” benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam skripsi ini mengandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 21 November 2023

Yang menyatakan,

UNISSULA  
جامعة سلطان أبوبنوع الإسلامية



Helza Wisutama A.

NIM. 30302000148

## PERTANYAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helza Wisutama A.

NIM : 30302000148

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Fakultas Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul:

**“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID 19 DI PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG”** Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama Penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

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

Semarang, 24 November 2023

Yang menyatakan,



Helza Wisutama A.

NIM. 30302000148

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah S.W.T yang tiada henti-hentinya memberikan segala limpahan nikmat, rezeki, Rahman, serta karunianya yang tak mampu penulis ungkapkan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID 19 DI PT APAC INTICORPORA KABUPATEN SEMARANG”** sebagai persyaratan wajib bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Ilmu Hukum. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari keterlibatan berbagai pihak yang senantiasa membantu dan membimbing penulis. Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, baik bantuan secara moril maupun materiil demi terselesainya skripsi ini, yakni kepada

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Jawade Hafidz, SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Widayati, S.H., M.H. Selaku dosen wali penulis sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Dr. Arpangi, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Dr. Achmad Arifullah, SH., MH Selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Ida Musofiana, S.H., M.H. Sekretaris Prodi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum. selaku pembimbing penulisan skripsi yang selalu mengarahkan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas kripsi
8. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah ikut berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Anton Catur Sulistyono, S.H selaku hakim PHI Pengadilan Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu dan meluangkan waktu sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan karyawan Pengadilan Negeri Semarang yang telah ikut membantu penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Frans Wisnu Broto, Ibu Wiwi Budi Lestari, dan Hansguido Tanaya Wisutama beserta keluarga besar yang telah mendoakan setiap saat, dan telah meluapkan rasa kasih sayangnya selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
12. Pendamping Penulis Aprina Laras Miranti yang tak pernah lelah mendoakan dan memotivasi

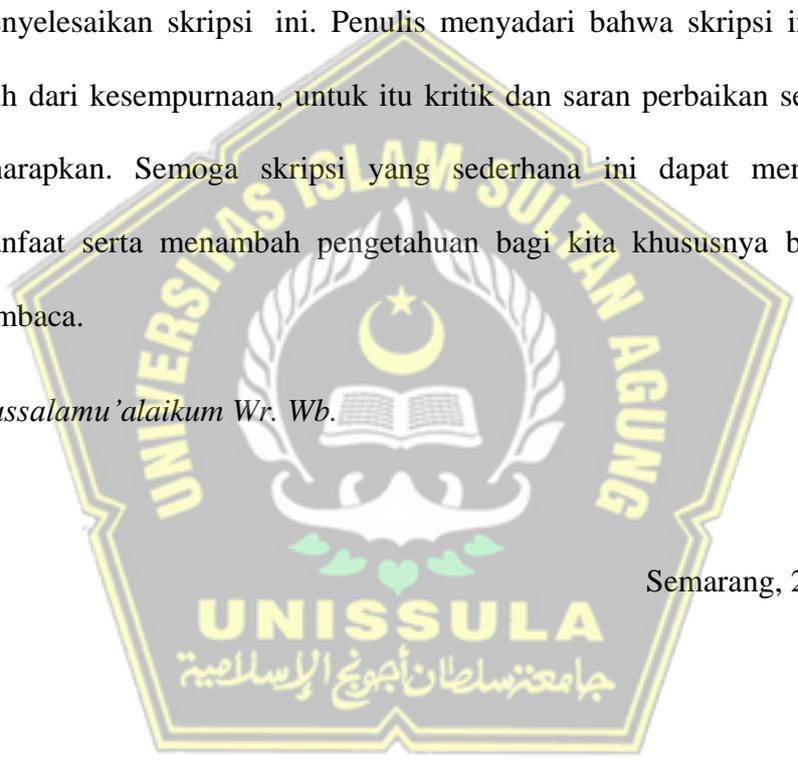
13. Faisal Kamal, Divani Salma, *Semar Youth Crew*, dan seluruh teman-teman Penulis.

14. Terima kasih kepada diri penulis karena sudah percaya pada diri sendiri dan selalu berusaha berpikir positif.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan bantuan–bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran perbaikan senantiasa diharapkan. Semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat serta menambah pengetahuan bagi kita khususnya bagi para pembaca.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 26 Juli 2023



Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERESEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
PERTANYAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK.....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	4
C. TUJUAN PENELITIAN.....	5
D. KEGUNAAN PENELITIAN .....	5
E. TERMINOLOGI.....	6
F. METODE PENELITIAN.....	9
G. SISTEMATIK PENULISAN .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	17
A. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan .....	17
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	17
2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan .....	18
3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	22
4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan .....	24
B. Tinjauan Umum Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pekerja.....	26

C.	Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	28
1.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	28
2.	Macam- Macam Pemutusan Hubungan Kerja .....	30
3.	Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	31
4.	Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
D.	Tinjauan Pustaka Tentang Covid-19.....	34
1.	Pengertian Covid-19 .....	34
2.	Gejala Covid-19 .....	34
3.	Penularan Covid-19.....	36
4.	Pencegahan Covid-19.....	36
E.	Hukum Ketenagakerjaan Dalam Presepektif Islam .....	37
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>39</b>
A.	Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang .....	39
B.	Alasan PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Para Pekerja .....	49
C.	Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang .....	56
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>		<b>66</b>
A.	KESIMPULAN.....	66
B.	Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>74</b>

## ABSTRAK

Pandemi Covid-19 membawa dampak buruk melemahnya ekonomi masyarakat dan Negara. Banyak perusahaan yang terdampak Covid-19 terpaksa harus merumahkan karyawannya dan melakukan pemutusan hubungan kerja. Tujuan penelitian apakah perusahaan diboleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Covid-19 dan apakah perusahaan dapat dipailitkan karena tidak mampu melaksanakan kewajibannya terhadap pekerjanya.

Metode pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis, spesifikasi penelitian, data yang digunakan, metode pengumpulan data premiere, sekunder, dengan metode analisis hukum secara empiris dengan cara terjun langsung ke objeknya yang bertujuan untuk mengetahui proses-proses pemutusan hubungan kerja di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang

Hasil penelitian dan pembahasan yaitu: 1) pemutusan hubungan kerja di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang di Pengadilan Negeri Semarang diawali dengan adanya kepailitan atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama Covid-19 dengan alasan *Overmacht*, jika perusahaan dapat membuktikan akibat pandemi Covid-19 tidak mampu lagi melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja/ buruh. Perusahaan yang tidak mampu menunaikan kewajibannya terhadap pekerjanya dapat dinyatakan pailit. 2) Alasan PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Para Pekerja karena adanya pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar dan penurunan permintaan barang. 3) Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid 19 Di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang perselisihan pemutusan hubungan kerja harus di upayakan diselesaikan dahulu secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, apabila tidak membuahkan hasil barulah gugatan di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan disertai risalah Bipartit, Anjuran dan Risalah mediasi dari dinas terkait. Penyelesaian perselisihan pemutusan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci :** *Pemutusan Hubungan Kerja, Covid-19, PT. Apac Inticorpora*

## **ABSTRACT**

*The Covid-19 pandemic has had a negative impact on weakening the economy of society and the country. Many companies affected by Covid-19 were forced to lay off their employees and lay off workers. The aim of the research is whether companies are allowed to terminate employment for Covid-19 reasons and whether companies can be bankrupted because they are unable to carry out their obligations to their workers.*

*The approach method used is sociological juridical, research specifications, data used, premiere, secondary data collection methods, with empirical legal analysis methods by going directly into the object, which aims to find out the processes of termination of employment at PT Apac Inticorpora Semarang Regency.*

*The results of the research and discussion are: 1) Termination of employment at PT Apac Inticorpora, Semarang Regency at the Semarang District Court begins with bankruptcy or the company can terminate employment during Covid-19 on the grounds of Overmacht, if the company can prove that the result of the Covid-19 pandemic is not able to carry out their obligations towards workers/labourers. Companies that are unable to fulfill their obligations to their workers can be declared bankrupt. 2) PT's reasons. Apac Inticorpora Semarang Regency Terminated Workers' Employment Relations due to the implementation of large-scale social restrictions and a decrease in demand for goods. 3) Settlement of Employment Termination Cases Due to Covid 19 At PT Apac Inticorpora, Semarang Regency, employment termination disputes must be attempted to be resolved first by Bipartite, Mediation, Conciliation and Arbitration, if this does not produce results then the lawsuit will be submitted to the Industrial Relations Court with accompanied by Bipartite minutes, recommendations and mediation minutes from related agencies. Settlement of employment termination disputes at the Industrial Relations Court has been carried out in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.*

*Keywords: Termination of Employment, Covid-19, PT. Apac Inticorpora*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Pandemi covid-19 merupakan wabah yang melanda hampir seluruh negara di dunia. Umat manusia merasakan dahsyatnya dampak adanya virus covid-19. Bidang kesehatan dan ekonomi menjadi sektor yang sangat terkena dampak covid-19. Kematian akibat virus yang membahayakan dan cepat menular membuat masyarakat cemas dan bertahan di rumah. Kondisi demikian menyebabkan aktivitas manusia terbatas hanya di rumah yang menyebabkan lumpuhnya perekonomian bangsa. Pada gilirannya berakibat pada pemutusan hubungan kerja, terjadi PHK di berbagai bidang usaha. Usaha di bidang pariwisata yang meliputi transportasi, perhotelan dan usaha terkait lainnya yang terpuruk dibandingkan bidang lainnya.

Pada masa pandemi menjadikan stabilitas keluarga menjadi goyah. Hal tersebut disebabkan antara lain dampak Covid-19 adalah kehilangan pekerjaan bagi kepala keluarga. Kehilangan pekerjaan kerap kali menghasilkan duka, sektor ekonomi yang mulai terguncang membuat kesehatan mental sebagian keluarga terganggu, terutama mereka yang berada di kelas menengah kebawah.

Membbaiknya kondisi ekonomi menyebabkan pemutusan perjanjian kerja sementara yang dilakukan oleh perusahaan dicabut

kembali, artinya pekerja dapat aktif kembali.<sup>1</sup>

Kasus terjadinya PHK menjadi mimpi buruk bagi tenaga kerja khususnya dalam krisis kesehatan akibat pandemi covid-19 menjadikan kondisi yang serba sulit untuk bertahan hidup. Dalam hal ini, tenaga kerja memiliki tingkat kerawanan sosial paling tinggi sehingga ketika mengalami PHK, maka kebutuhan hidupnya menjadi sulit untuk terpenuhi<sup>2</sup>

Joko Widodo, Presiden Republik Indonesia menyatakan pada intinya bahwa diperlukan usaha untuk menyelamatkan dengan menciptakan skema perekonomian (stimulus) dikarenakan bidang dunia usaha nyata menampung dalam jumlah banyak karyawan (tenaga kerja) dan diharapkan dunia usaha nyata (riil) dapat beradaptasi dengan kondisi pandemi covid-19 yang akhirnya tidak berdampak adanya tindakan pemutusan perjanjian kerja, disampaikan melalui telekonferensi di Istana Negara Jakarta pada rapat kabinet terbatas 22 April 2020.

Pada akhirnya, tidak semua dunia usaha mempunyai kondisi yang baik dalam menghadapi pandemi ini sehingga meskipun pemerintah sudah berusaha mempertahankan keberlangsungan usaha dengan adanya kebijakan-kebijakan, tetapi kasus terjadinya PHK tidak bisa dihindari. Berkaitan adanya PHK, maka tenaga kerja harus

---

<sup>1</sup>Moh. Muslim, 2020, *Pandemi covid-19, Perusahaan, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 23 No 3*

<sup>2</sup> Syafriada, Syafrizal dan Riza Anggraeni. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahaan Terancam dapat Dipikirkan", *Pamulang Law Review, Volume 3 Nomer 2, 2020, hlm 38.*

mendapatkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang sudah diatur dalam hukum perburuhan.<sup>3</sup>

Permasalahan PHK menjadi pokok persoalan yang mendasar, sehingga pihak tenaga kerja menjadi korban ketika pihak perusahaan mengalami kondisi yang tidak baik akibat pandemi covid-19. Dampak nyata dan menjadi mimpi buruk bagi pekerja adalah terjadinya pengurangan tenaga kerja maupun PHK. Kondisi demikian, menjadi tidak adil bila tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya sesuai dengan amanat UUD 1945. Peran serta pemerintah harus hadir dalam rangka melindungi hak-hak pekerja di masa sulit sekalipun. Akhirnya, adanya penelitian tentang kajian tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja sangat diperlukan.

Upaya untuk menjamin tidak terjadinya kesewenang-wenangan seperti yang dipaparkan sebelumnya, pemerintah membuat undang-undang ketenagakerjaan yang wajib dipatuhi oleh pengusaha. Akan tetapi terkadang aturan tersebut tidak dijalankan oleh pihak pengusaha. Atas dasar tersebut, pekerja membuat suatu wadah atau organisasi yang berfokus agar hak-hak mereka dipenuhi oleh perusahaan serta menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pihak perusahaan.

Pada kenyataannya dalam pelaksanaan kerjasama perusahaan dan pekerja/buruh dalam melakukan produksi maupun distribusi masih

---

<sup>3</sup> Soepoo dan Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 23.

terdapat permasalahan. Baik pekerja/buruh ataupun perusahaan dapat melakukan wanprestasi atau melanggar ketentuan-ketentuan yang disepakati. Biasanya, pekerja/buruh sebagai tenaga kerja sering menjadi korban karena perusahaan ingin mendapat keuntungan dengan cara melanggar perjanjian yang sudah ada dan disepakati. Masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh sehingga hak-hak pekerja/buruh tidak didapatkan.

Perusahaan sebagai pemberi upah dan pemilik modal terkadang berlaku tidak adil terhadap hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerjanya. Pekerja/buruh sebagai rakyat kecil atau perorangan biasanya tidak dapat berbuat apa apa terhadap perlakuan atau keputusan perusahaan. Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID 19 DI PT APAC INTI CORPORA KABUPATEN SEMARANG”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang?
2. Mengapa pada masa pandemi covid 19 PT.Apac Inticorpora Kabupaten Semarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja?

3. Bagaimana cara penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui mengapa pada masa pandemi covid 19 PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja.
3. Untuk mengetahui cara penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang.

### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam rangka pengembangan ilmu hukum, khususnya bidang Hukum Perdata mengenai penyelesaian permasalahan perkara pemutusan kontrak kerja akibat covid - 19 di PT. Apac Inticorpora

2. Secara Praktis

- a. Bagi masyarakat

Memberikan wawasan ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan bagi masyarakat.

b. Bagi pemerintah

Pemerintah diharapkan memberi perlindungan terhadap terdampak PHK agar mendapatkan solusi untuk mengatasi pemutusan perjanjian kerja tersebut.

## E. TERMINOLOGI

Dalam penyusunan skripsi ini akan diuraikan istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi “TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID 19 DI PT APAC INTI CORPORA KABUPATEN SEMARANG” yaitu sebagai berikut:

1. Tinjauan

Tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa untuk memahami, pandangan, pendapat sesudah menyelidiki, mempelajari, dan sebagainya

2. Yuridis

yuridis adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang

telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.<sup>4</sup>

### 3. Pemutusan

Pemutusan adalah suatu kegiatan pengakhiran atau penyelesaian secara sepihak yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

### 4. Hubungan

Hubungan adalah kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain<sup>5</sup>

### 5. Kerja

Suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.

### 6. Pemutusan Hubungan Kerja

Perjanjian adalah suatu perbuatan mengenai harta benda antara dua pihak dalam satu pihak berjanji atau dianggap untuk melaksanakan suatu hal, sedangkan pihak yang lain berhak menuntut perjanjian itu

### 7. Akibat

Sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa perbuatan, keputusan persyaratan atau keadaan yang mendahuluinya

<sup>4</sup> <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-landasan-filosofis--sosiologis--dan-yuridis-1t59394de7562ff/> diakses pada tanggal Kamis, 21 April 2022

<sup>5</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan> diakses pada tanggal 28 Desember 2022, pukul 10.13.

akibat gempa bumi itu ratusan pendudukan kehilangan tempat tinggalnya.<sup>6</sup>

#### 8. Covid 19

COVID-19 adalah penyakit baru yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan radang paru. Penyakit ini disebabkan oleh infeksi Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Gejala klinis yang muncul beragam, mulai dari seperti gejala flu biasa (batuk, pilek, nyeri tenggorok, nyeri otot, nyeri kepala) sampai yang berkomplikasi berat (pneumonia atau sepsis).<sup>7</sup>

#### 9. PT Apac Inticorpora

PT Apac Inti Corpora merupakan produsen yarn dan tekstil yang bergerak dalam pemintalan benang dan pertenunan kain. Apac memiliki pabrik tekstil terbesar di dunia yang berada dalam satu lokasi seluar 247 ha di Semarang, Jawa Tengah. Apac mengoperasikan 14 unit pabriknya dengan jumlah karyawan mencapai 9.000 orang.<sup>8</sup>

#### 10. Kabupaten Semarang

Kabupaten Semarang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Ibu kotanya adalah Kota Ungaran. Kabupaten ini berbatasan dengan Kota Semarang di Utara; Kabupaten Demak dan Kabupaten Grobogan di Timur; Kabupaten Boyolali di Timur dan Selatan; serta Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan

<sup>6</sup> <https://id.wiktionary.org/wiki/akibat> diakses pada 6 Mei 2021, pukul 16.22

<sup>7</sup> Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Padang, 2020 <http://corona.padang.go.id/index.php/tentang-covid/tentang-covid19> diakses tahun 2020

<sup>8</sup> Dhiyan W Wibowo, 2017, <https://www.industry.co.id/read/9123/pt-apac-inti-corpora-optimis-industri-tekstil-indonesia-kuasai-pasar-asia-tenggara>, Kamis, 25 Mei 2017 14:03 WIB

Kabupaten Kendal di Barat. Kota Salatiga adalah enklave dari Kabupaten Semarang. Jumlah penduduk kabupaten Semarang di tahun 2021 sebanyak 1.053.094 jiwa, dengan Slogan kabupaten ini adalah sebagai Bumi Serasi yang merupakan akronim dari Sehat, Rapi, Aman, Sejahtera, dan Indah<sup>9</sup>

## F. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang berfokus pada identifikasi hukum secara riil dan fungsional dalam kehidupan nyata. Pendekatan ini menekankan penelitian empiris dengan cara terjun langsung ke objek atau lapangan, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi hukum dalam kehidupan sehari-hari<sup>10</sup>

Dengan demikian dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian perkara pemutusan kontrak kerja di PT Apac Inti Corpora Kab Semarang metode dengan cara terjun langsung di Pengadilan Negeri Semarang.

---

<sup>9</sup> [wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Semarang](https://wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Semarang) diakses pada tanggal 24 Agustus 2023, pukul 06.53

<sup>10</sup> Soerjono Soekanto, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, hlm. 50.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undang yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum yang menyangkut permasalahan.<sup>11</sup>

## 3. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang diperoleh di lapangan. Data ini diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti.<sup>12</sup>

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian dilapangan yaitu dari narasumber. Data Sekunder terdiri dari bahan bahan kepustakaan yang digunakan sebagai landasan teori dalam menganalisis data dan permasalahan. Bahan-bahan ini mencakup buku-buku literature, teori-teori, serta peraturan perundang undangan yang berlaku. Data sekunder dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:<sup>13</sup>

#### 1) Bahan Hukum Primer

<sup>11</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 35.

<sup>12</sup> Uma Sekaran, 2011, *Reasearch methods for busines*, Salemba Empat, Jakarta, hlm 38.

<sup>13</sup> Didik Misbachul Aziz, 2021, "Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU- XIII/2015 Tahun 2015 Terhadap Implementasi Perjanjian Kawin", *Skripsi Fakultas Hukum Unissula*, Semarang, hlm 14.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama atau bahan hukum yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang yang bersifat mengikat. Dalam penelitian ini, peraturan hukum yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk penanganan Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) (Undang-undang Covid-19) akhirnya dibatas

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum pelengkap dari bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel jurnal, makalah, laporan hasil penelitian, karya-karya ilmiah, arsip dan dokumen serta data kepustakaan dari internet yang berhubungan dengan penelitian

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang berfungsi mendukung bahan hukum primer maupun bahan

hukum sekunder. Seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ensiklopedia dan lain-lain.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Data Premier

Data primer merupakan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, yaitu:

##### 1) Observasi

Observasi adalah kegiatan pengamatan secara langsung dan detail terhadap objek untuk mendapatkan informasi yang akurat dan benar terkait objek tersebut. Tujuan dari observasi adalah untuk mengumpulkan data atau penilaian mengenai objek yang diamati.<sup>14</sup>

##### 2) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara seorang pewawancara dengan seseorang atau beberapa orang yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu .Macam-macam wawancara yaitu<sup>15</sup>

##### a) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan secara langsung dengan berpedoman pada pedoman

<sup>14</sup> Cloudhost, 2020, Pengertian Observasi: Pengertian, Fungsi, Tujuan dan Manfaatnya, <https://idcloudhost.com/pengertian-observasi-pengertian-fungsi-tujuan-dan-manfaatnya/>, diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pukul 11.20 WIB

<sup>15</sup> EbtaSetiawan, 2021, Wawancara, <https://kbbi.web.id/wawancara>, diakses pada tanggal 15 Maret 2023 pukul 11:30 WIB

wawancara yang telah disiapkan. Pedoman wawancara dalam proses wawancara terstruktur sangat penting untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

b) Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur yaitu suatu jenis wawancara yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman wawancara. Sehingga dalam hal ini peneliti dapat memodifikasi proses wawancara sesuai situasi dan kondisi sehingga lebih fleksibel.

c) Wawancara Kombinasi

Wawancara kombinasi yaitu perpaduan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Selain memiliki pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya, peneliti juga bebas melakukan improvisasi dengan menanyakan informasi lain. Wawancara jenis ini diharapkan dapat memberikan data yang lebih mendalam. Wawancara yang digunakan dalam skripsi ini yaitu wawancara tidak terstruktur. Peneliti melakukan wawancara tanpa pedoman sehingga dalam hal ini peneliti dapat.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti dokumentasi, pustaka:

1) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari<sup>16</sup>

2) Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti buku-buku, jurnal, artikel, dan referensi lainnya yang terkait dengan masalah atau tujuan riset yang ingin diteliti<sup>17</sup>

**5. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yaitu cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang akurat dan mudah dipahami. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan meringkas data secara yang diperoleh, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk memahami makna dan interpretasi dari data yang

---

<sup>16</sup> DahliaElHiyaroh,2022,StrategiPembinaanAkhlaqSantri,Guepedia,Malang,Hlm 6.

<sup>17</sup> MariaMagdalena Zagoto,Nevi Yarni.dan Oskah Dakhi,Perbedaan Individu dariGaya Belajarnya serta Implikasinya dalam Pembelajaran, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Vol.2,No.2,hlm 260.

diperoleh<sup>18</sup>diperoleh Dalam penelitian ini pengolahan data yang berlandaskan dari hasil penelitian lapangan yang kemudian digabungkan dengan data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang disusun secara sistematis ,dan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

## **G. SISTEMATIK PENULISAN**

Sistematika penulisan ini berisi dari keseluruhan yang akan disajikan dengan tujuan untuk dapat mempermudah pemahaman terhadap konteks penulisan hukum ini secara menyeluruh, maka penulis menyajikan penulisan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah,rumusan masalah,tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematik penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab ini mencakup tentang Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan yang mencakup undang-undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja, Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan kerja dan dasar Hukum Ketenagakerjaan

---

<sup>18</sup> Latifah Uswatun Khasanah, 2021, Analisis Data Kuantitatif, Kenali Analisis Deskriptif, <https://dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>, diakses pada tanggal 15 Maret 2023pk1.13:44WIB

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai perjanjian kerja antara pekerja dengan pihak PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang, Alasan pada masa pandemi covid 19 PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja, dan cara penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang.

### **BAB IV PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan, saran, daftar pustaka dan lampiran terhadap penelitian ini



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. jadi Ketenagakerjaan ini membahas segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik itu sebelum waktu bekerja, maupun setelah bekerja.

Menurut Imam Soepomo, Perburuhan atau ketenagakerjaan adalah :

“Suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian tersebut jika dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur – unsur :

- a) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
- b) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha / majikan.

---

<sup>19</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, Bandung*. 1983.hlm.56.

- c) Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d) Mengatur perlindungan pekeraburuh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerjaburuh dan sebagainya.

Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerjaburuh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan :

1. Swapakerja ( kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri)
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/ perkumpulan.

Perlunya diingatkan pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu pengusaha (pemerintah) jika ada pihak – pihak yang dirugikan.

## **2. Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum Ketenagakerjaan dalam pengertian sebelumnya adalah kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan dengan sifat

mengikat antara pihak penerima kerja dan pihak pemberi kerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja, sehingga Hukum Ketenagakerjaan memiliki sifat tertutup (*private*) karena merupakan hubungan yang mengikat satu pihak dengan satu atau lebih pihak lainnya. Meskipun demikian, Hukum Ketenagakerjaan juga memiliki sifat *public* karena adanya wujud campur tangan pemerintah Negara dalam pelaksanaan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat Bersama. Sifat Hukum Ketenagakerjaan secara umum terdapat 2 (dua) sifat, antara lain:

a. Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Hukum Mengatur (*Regelend Recht*)

Sifat mengatur ini ditandai dengan adanya peraturan yang tidak sepenuhnya bersifat memaksa, sehingga diperbolehkan terjadinya atau dilakukan suatu penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian baik Perjanjian Kerja, Peraturan perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sifat Hukum Ketenagakerjaan disebut sebagai sifat fakultatif, yang memiliki definisi sebagai hukum atau peraturan yang mengatur dan melengkapi dan dapat dikesampingkan. Contoh aturan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan yang bersifat fakultatif atau mengatur, antara lain:

- 1) Pasal 51 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Tentang pembuatan perjanjian kerja baik dengan cara tertulis maupun tidak tertulis atau secara lisan karena tidak adanya kewajiban bahwa suatu perjanjian ditegaskan harus berupa bentuk tertulis maupun tidak tertulis atau lisan sesuai dengan Pasal dengan sifat sebagai pengatur, sehingga tidak terdapat hukuman berupa sanksi bagi siapapun yang membuat perjanjian kerja dalam bentuk lisan atau tidak tertulis. Dalam Pasal ini terbukti bahwa Perjanjian Kerja dalam bentuk tertulis bukan merupakan hal yang memaksa atau imperative.

2) Pasal 10 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Dalam Pasal ini, diatur bahwa pemberi kerja selaku pengusaha/perusahaan memiliki hak untuk membentuk serta menjadi anggota organisasi pengusaha, sehingga ketentuan Hukum yang bersifat mengatur, memberikan hak kepada pihak pengusaha untuk melaksanakan maupun tidak, ketentuan dalam Pasal ini memberikan kebebasan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk memilih.

3) Pasal 60 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan

Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (untuk selanjutnya disebut sebagai “PKWTT”) yang memiliki syarat berupa masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sehingga ketentuan dalam Pasal ini memiliki sifat mengatur, tetapi pihak pemberi kerja selaku pengusaha/perusahaan memiliki hak untuk

menjalankan masa percobaan tersebut ataupun tidak selama hubungan kerja berlangsung.

b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan sebagai Sifat Memaksa (*dwingenrecht*)

Sifat memaksa dalam Hukum Ketenagakerjaan ini merupakan peraturan-peraturan yang telah dicampur tangani oleh Pemerintah Negara yang ditegaskan harus ditaati dan tidak boleh dilanggar oleh siapapun, dengan upaya dapat mengatur atau sebagai pengatur hubungan kerja antara penerima kerja selaku tenaga kerja atau pekerja dan pemberi kerja selaku pengusaha atau perusahaan, dapat dijatuhkan hukuman atau pemberian sanksi kepada setiap individu yang menolak untuk mentaati peraturan atau melanggar aturan yang memiliki sifat memaksa. Contoh bentuk ketentuan memaksa yang dicampur tangani oleh pemerintah yang telah tercantum didalam UURI Ketenagakerjaan, antara lain:

- 1) Pasal 42 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan, tentang perizinan yang menyangkut penggunaan Tenaga Kerja Asing (atau disebut sebagai “TKA”)
- 2) Pasal 68 Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan, mengenai larangan dan syarat untuk mempekerjakan anak dibawah umur
- 3) Pasal 76 Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan, mengenai larangan dan syarat untuk mempekerjakan perempuan

- 4) Pasal 153 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan, tentang larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai “PHK”) terhadap kasus atau sengketa tertentu

### 3. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 4 UURI Ketenagakerjaan, tercantum tujuan Hukum Ketenagakerjaan, yang menerangkan:

Pembangunan Ketenagakerjaan memiliki tujuan, yaitu:

- a. “Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.” Memiliki penjelasan sebagai suatu kegiatan yang terpadu untuk bermanfaat sebagai pemberian kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja atau pekerja didalam Negara Indonesia, dengan harapan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam tujuan membangun atau sebagai Pembangunan Nasional. Meskipun demikian, tujuan tersebut tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya;
- b. “Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai.” Memberikan penjelasan bahwa penyediaan tenaga kerja yang harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai bentuk satu Kesatuan pasar kerja dengan memberikan setiap orang kesempatan yan sama untuk memberikan prestasi dalam hal bekerja dan pekerjaan yang disesuaikan dengan

bakat, minat serta kemampuan setiap orangnya. Tujuan tersebut kemudian diatur demi mewujudkan pemerataan penempatan tenaga kerja atau pekerja yang kemudian perlu diupayakan demi dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah didalam Negara Indonesia

- c. “Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”
- d. “Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”. Apabila Tujuan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan disesuaikan bagi kepentingan setiap pihak didalamnya, antara lain:
  - 1) Kepentingan bagi diri sendiri setiap individu, untuk lebih mengenal serta memahami hak-hak dan kewajiban sebagai seorang buruh, pekerja atau karyawan. Jika hak pekerja tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha/perusahaan, maka pekerja memiliki hak untuk mempertanyakan secara langsung kepada pihak pengusaha/perusahaan mengenai hak-hak pekerja yang belum diterima atau belum dipenuhi oleh pihak pemberi kerja.
  - 2) Kepentingan masyarakat selaku Warga Negara Indonesia yang memiliki keinginan menjadi buruh, pekerja atau karyawan, masyarakat memiliki hak untuk menerima informasi-informasi mengenai hak-haknya yang mendapat jaminan dan perlindungan hukum yang setara dari pemerintah Negara serta informasi mengenai kewajibannya yang harus dilaksanakan atau dilakukan

- 3) Kepentingan pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja dan pejabat pemerintahan untuk memberikan informasi mengenai aksi unjuk rasa, demo atau mogok kerja massal dalam lingkungan perusahaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh karena perusahaan belum memenuhi hak-hak normatif yang telah ditetapkan oleh ketentuan hukum atau undang-undang.

Demikian tujuan Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan yang dapat disimpulkan demi Pembangunan Nasional serta pemerataan demi mencapai kesejahteraan masyarakat dengan cara memberikan kesempatan kerja secara merata kepada setiap tenaga kerja diseluruh wilayah Negara Indonesia yang telah disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuan setiap individu yang berbeda-beda.

#### **4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan**

Pada dasarnya, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai pengatur hubungan yang serasi dan harmonis bagi semua pihak yang memiliki hubungan dengan proses atau kegiatan produksi barang maupun dalam bentuk jasa, sebagai alat pelindung tenaga kerja atau pekerja yang bersifat memaksa. Hukum Ketenagakerjaan memiliki manfaat atau fungsi, yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a. Mendapatkan kepastian hukum dan keadilan

---

<sup>20</sup> Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, revisi, (Jakarta : Restu Agung, 2009), Hlm. 7.

- b. Kehidupan para buruh, pekerja atau karyawan akan dapat terpenuhi secara layak dan sesuai dengan standar hidup sesuai dengan ketentuan hukum
- c. Kehidupan antara para buruh, pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja terdapat hubungan yang harmonis serta adanya rasa memiliki perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih pesat perkembangannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraan.

Menurut Prof. Mochtar Kusumaatmadja, Hukum Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai suatu sarana pembaharuan masyarakat, yaitu sebagai penyalur atau pengatur arah kegiatan yang dilakukan oleh manusia atau masyarakat kearah kegiatan yang diharapkan atau dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan dan mencapai pembangunan nasional yang diarahkan atau disusun untuk mengatur, mengawasi maupun membina seluruh kegiatan apapun yang berhubungan dengan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang yang berlaku didalam bidang Ketenagakerjaan yang dituntut atau ditegaskan harus sesuai dengan kecepatan perkembangan pembangunan yang meningkat secara pesat sesuai dengan perkembangan zaman manusia, sehingga Hukum Ketenagakerjaan dapat berfungsi sebagai salah satu pencegahan terjadinya perbudakan, perhambaan maupun kerja paksa atau rodi, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk kedudukan hukum yang sama serta seimbang tanpa

diskriminasi, perlindungan untuk tidak kehilangan pekerjaan serta kehidupan ekonomi yang layak demi kesejahteraan masyarakat Negara Indonesia.<sup>21</sup>

## **B. Tinjauan Umum Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pekerja**

Pengertian Pemberi Kerja selaku Perusahaan dan Pengusaha Pemberi Kerja selaku Perusahaan atau Pengusaha adalah salah satu aspek penting dalam wujudkan atau mencapai pemerataan kesempatan kerja atau Pembangunan Nasional. Istilah perusahaan pada awalnya diambil dan diatur pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (untuk selanjutnya disebut sebagai “KUHD”) yang kemudian dicabut berdasarkan Stb.1938:276 tertanggal 17 Juli 1938.<sup>22</sup>

Perusahaan dapat disebut sebagai tempat berlangsungnya suatu kegiatan atau produksi secara permanen atau tetap dengan mempekerjakan setiap orang yang mampu melakukan atau melaksanakan kewajiban mereka dalam bekerja dengan memberikan hak-hak pekerja berupa imbalan upah ataupun berupa bentuk lainnya. Kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan adalah untuk memproduksi barang maupun jasa yang dibutuhkan didalam kalangan masyarakat maupun oleh diri sendiri, dengan tujuan utama mendapatkan keuntungan dan atau laba, maupun perusahaan yang berbadan usaha hukum maupun bukan badan hukum.

---

<sup>21</sup> Whimbo Pitoyo, “*Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* – Whimbo Pitoyo, S.E., S.H., MBA – Google Books”, diakses pada tanggal 24 Juni 2019

<sup>22</sup> Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2004), Hlm. 5

Kewajiban berikutnya perusahaan yaitu memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kepada karyawannya. Sebagaimana tertulis di dalam hak dan kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi keselamatan dan kesehatan dengan cara memberikan jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja. Perusahaan dapat menggunakan sistem manajemen yang memberikan fasilitas tersebut seperti mendaftarkan karyawan jaminan BPJS Kesehatan, asuransi konvensional, atau fasilitas angkutan pulang bagi karyawan wanita yang harus lembur.<sup>23</sup> Macam-macam hak yang diberikan pada karyawan adalah:

1) Hak dalam Memenuhi Waktu Kerja dan Cuti

Bagi masa kerja lima hari dalam seminggu dan tujuh jam sehari atau 40 jam seminggu bagi masa kerja enam hari dalam seminggu. Jika melebihi waktu yang telah ditentukan, maka waktu kerja yang dilewati oleh karyawan adalah waktu lembur. lembur di sini berarti karyawan berhak mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2) Hak Upah setiap Karyawan

Hak selanjutnya yang paling penting untuk setiap karyawan yaitu hak upah. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, setiap karyawan berhak menerima upah kerja atau penghasilan setiap bulannya secara layak.

---

<sup>23</sup> <https://www.talenta.co/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan/> diakses pada 24 Apr, 2023

### 3) Hak atas Kesejahteraan Karyawan

Setiap karyawan memiliki hak atas kesejahteraan yang meliputi karyawan beserta keluarganya, bagi yang telah menikah. Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial yang dapat mensejahterakan karyawan dan keluarganya. Hal ini bisa dilakukan dengan pembuatan koperasi bagi pekerja dan jaminan kesehatan. Tujuan dari hal ini tentu untuk mensejahterakan setiap karyawannya ketika bekerja pada perusahaan terkait. Perusahaan wajib memberikan upah minimum atau sesuai aturan UU Ketenagakerjaan yang biasa disebut gaji UMR. Upah minimum kerja yang ditentukan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan layak hidup para pekerja atau karyawan sehari-hari.

## C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier. Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negatif dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja. Pemutusan hubungan kerja sebenarnya berawal dari proses hubungan kerja, dimana hubungan ini melibatkan seorang buruh dengan atasan.

Hubungan kerja menggambarkan kedudukan kedua pihak, yakni menunjukkan hak-hak dan kewajiban karyawan terhadap atasan serta hak-hak dan kewajiban atasan terhadap karyawan. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara atasan dengan bawahan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, karyawan mengikatnya diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pada pihak lainnya dalam hal ini atasan mengikatnya diri untuk memperkerjakan karyawan itu dengan membayar upah. Pengertian ini berarti pihak karyawan dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak atasan atau pengusaha.

Dalam suatu perusahaan adalah wajar bila pengusaha atau atasan berusaha untuk mengendalikan kegiatan perusahaan agar efektif dan efisien. Oleh karena itu atasan secara alamiah akan mempertahankan kekuasaan dan kebebasannya dalam membuat keputusan yang akan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan.

Berdasarkan nilai-nilai ekonomis tersebut, maka pengusaha bebas menentukan batasan-batasan mengenai tingkat produktivitas tenaga kerja, dengan kata lain bila pengusaha menganggap bahwa produktivitas akan meningkat bila dikerjakan dengan banyak orang, maka pengusaha akan meminta dilakukan penambahan karyawan. Sebaliknya jika jumlah permintaan pasar menurun maka kemungkinan pengusaha akan mengambil langkah untuk mengadakan pengurangan karyawan sebagai bentuk pengakhiran hubungan kerja berdasarkan pertimbangan pertimbangan bisnis perusahaan.

## 2. Macam- Macam Pemutusan Hubungan Kerja

### a) Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Contoh dari pemutusan hubungan kerja karena hukum adalah pekerja dinyatakan meninggal dunia atau perjanjian kerja telah berakhir. Sehingga, perusahaan tidak perlu mengirimkan surat pemutusan hubungan kerja karena hubungan kerja tersebut sudah otomatis berakhir secara hukum karena kondisi yang terjadi.

### b) Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan secara sembarangan, perusahaan tetap memiliki hak untuk memberhentikan karyawan secara sepihak. Jenis pemutusan hubungan kerja ini umumnya disebabkan oleh pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Pengunduran diri karyawan juga termasuk ke dalam jenis PHK yang dilakukan secara sepihak. Dengan kata lain, pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini terjadi atas keinginan salah satu pihak, baik itu perusahaan ataupun karyawan.

### c) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kondisi Khusus

Terdapat banyak sekali kondisi khusus yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Misalnya saja, karyawan sakit dalam waktu yang cukup lama, terjadi efisiensi perusahaan, perusahaan mengalami kebangkrutan, atau perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

d) Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat

Ketika karyawan melakukan sebuah kesalahan, perusahaan memang tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja. Akan tetapi, jika kesalahan yang dilakukan termasuk kesalahan yang berat, maka pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Misalnya saja penipuan, penggelapan dana, penganiayaan terhadap rekan kerja, dan juga peretasan data rahasia perusahaan adalah beberapa contoh kesalahan berat yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja.<sup>24</sup>

### 3. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dulunya diatur melalui Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang kemudian diubah dengan Pasal 81 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020.

- a. Pasal 81 Nomor 37 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020.
- Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
  - Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan

---

<sup>24</sup> <https://sohib.indonesiabaik.id/article/jenis-jenis-phk-1TW6i> diakses pada 7 Desember 2022 Pukul 17.11 WIB

oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

b. Pasal 81 Nomor 38 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 161 ayat

(2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- Pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- Pekerja/buruh meninggal dunia

#### 4. Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Kasus terjadinya PHK menjadi mimpi buruk bagi tenaga kerja khususnya dalam krisis kesehatan akibat pandemi covid-19 menjadikan kondisi yang serba sulit untuk bertahan hidup. Dalam hal ini, tenaga kerja memiliki tingkat kerawanan sosial paling tinggi sehingga ketika

mengalami PHK, maka kebutuhan hidupnya menjadi sulit untuk terpenuhi<sup>25</sup>

Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada instansi maupun diri sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Solusi yang dilakukan instansi yaitu melakukan pembinaan pada karyawan dengan jangka waktu tertentu untuk mengetahui kemampuan karyawan dan diberikan berupa peringatan, serta penjelasan akan tindakan yang telah dilakukan. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru. Solusi yang dilakukan oleh diri sendiri yaitu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, karyawan juga bisa memulai dengan berwirausaha dan membuat peluang pekerjaan baru.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Syafrida, Syafrizal dan Riza Anggraeni. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahaan Terancam dapat Dipilitkan", *Pamulang Law Review*, Volume 3 Nomer 2, 2020, hal 38

<sup>26</sup> Alfa, M. Z., & Murni, S. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara. (diakses 5 Oktober 2023).

## D. Tinjauan Pustaka Tentang Covid-19

### 1. Pengertian Covid-19

Virus corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARSCoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid 19. Virus corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian.

*Severe acute respiratory syndrome corona virus 2* (SARS- CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus corona adalah jenis baru dari corona virus yang menular ke manusia. Virus ini bisa menyerang siapa saja, baik bayi, anak-anak, orang dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Corona virus adalah kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan.

### 2. Gejala Covid-19

Gejala klinis umum yang terjadi pada pasien Covid19, diantaranya yaitu demam, batuk kering, dispnea, fatigue, nyeri otot, dan sakit kepala. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Huang, gejala klinis yang paling sering terjadi pada pasien Covid19 yaitu demam (98%), batuk (76%), dan myalgia atau kelemahan (44%).

Gejala lain yang terdapat pada pasien, namun tidak begitu sering ditemukan yaitu produksi sputum (28%), sakit kepala 8%, batuk darah 5%, dan diare 3%, sebanyak 55% dari pasien yang diteliti mengalami

dispnea. Gejala klinis yang melibatkan saluran pencernaan juga dilaporkan oleh Kumar dkk (2020). Sakit abdominal merupakan indikator keparahan pasien 8 dengan infeksi Covid19. Sebanyak 2,7% pasien mengalami sakit abdominal, 7,8% pasien mengalami diare, 5,6% pasien mengalami mual dan/atau muntah. Computerised Tomographytoraks (CT toraks) pada pasien dengan Covid19 pada umumnya memperlihatkan opasifikasi ground-glass dengan atau tanpa gabungan abnormalitas. CT toraks mengalami abnormalitas bilateral, distribusi perifer, dan melibatkan lobus bawah. Penebalan pleural, efusi pleura, dan limfadenopati merupakan penemuan yang jarang didapatkan (Gennaro dkk, 2020). Individu yang terinfeksi namun tanpa gejala dapat menjadi sumber penularan SARS-CoV-2 dan beberapa diantaranya mengalami progres yang cepat, bahkan dapat berakhir pada ARDS dengan case fatality rate tinggi (Meng dkk, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Meng dkk tahun 2020 menunjukkan bahwa dari 58 pasien tanpa gejala yang dites positif Covid19 pada saat masuk RS, seluruhnya memiliki gambaran CT-Scan toraks abnormal. Penemuan tersebut berupa gambaran opasitas ground-glass dengan distribusi perifer, lokasi unilateral, dan paling sering mengenai dua lobus paru. Setelah follow up dalam jangka waktu singkat, 27,6% pasien yang sebelumnya asimtomatik mulai menunjukkan gejala berupa demam, batuk, dan fatigue.

### 3. Penularan Covid-19

Menurut Center For Disease Control And Prevention (CDC) Amerika Serikat, virus corona Covid-19 bisa menular melalui kontak dekat dengan orang yang terinfeksi apabila orang tersebut bersin atau batuk droplet dari orang tersebut masuk ke tubuh individu di dekatnya dan menularkannya. Skenario penularan lain juga bisa melalui kontak jabat tangan dengan individu positif corona, orang yang sehat bisa tertular jika ia tak mencuci tangannya dengan bersih setelah bersalaman

### 4. Pencegahan Covid-19

Tindakan pencegahan adalah strategi saat ini untuk membatasi penyebaran COVID-19. Strategi pencegahan difokuskan pada isolasi pasien dan pengendalian infeksi yang hati-hati, termasuk tindakan yang tepat untuk diadopsi selama diagnosis dan penyediaan perawatan klinis untuk pasien yang terinfeksi. Misalnya, kewaspadaan droplet, kontak, dan airborne harus dilakukan selama pengambilan spesimen, dan induksi dahak harus dihindar<sup>27</sup>

WHO dan organisasi lain telah mengeluarkan rekomendasi umum berikut:

- a. Hindari kontak dekat dengan subjek yang menderita infeksi saluran pernapasan akut.

---

<sup>27</sup> <http://repository.itsk-soepraoen.ac.id/680/3/BAB%202.pdf>

- b. Sering-seringlah mencuci tangan, terutama setelah kontak dengan orang yang terinfeksi atau lingkungannya.
- c. Hindari kontak yang tidak terlindungi dengan peternakan atau hewan liar.
- d. Orang dengan gejala infeksi saluran napas akut harus menjaga jarak, menutupi batuk atau bersin dengan tisu atau pakaian sekali pakai dan mencuci tangan.
- e. Memperkuat, khususnya, di departemen pengobatan darurat, penerapan tindakan kebersihan yang ketat untuk pencegahan dan pengendalian infeksi.
- f. Individu yang sedang sakit harus menghindari pertemuan publik.

#### **E. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Presepektif Islam**

Dalam Hukum Islam, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikategorikan sebagai pemutusan (fasakh) akad perjanjian kerja (ijarah), Hal ini jelas bahwa dalam proses terjalannya ataupun dalam proses terputusnya suatu akad, tidak boleh salah satu pihak dalam keadaan terpaksa<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-terbitkan-surat-edaran-tentang-pelindungan-buruh-da-n-kelangsungan-usaha-terkait-covid-19> Diakses Pada Tgl 1 September 2021 Pukul 14:30

\* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ  
 وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ  
 وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
 وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ  
 تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat  
 kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang  
 (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia  
 memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil  
 pelajaran”<sup>29</sup>



<sup>29</sup> <https://gajimu.com/tips-karir/kondisi-kerja-dan-kehidupan-di-tengah-pandemi-covid-19-indonesia/faq-ketenagakerjaan-dan-covid-19/faq-bekerja-di-tengah-pandemi-covid-19>  
 Diakses Pada Tgl 1 September 2021 Pukul 16:10

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 Di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang

##### 1. Sejarah PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang

Pada awal berdirinya merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang tekstil dengan hasil berupa benang dan produk tenun dengan nama PT. Kanindotex. Dimulai pada tahun 1989 dengan satu unit usaha Spining, dengan kapasitas 60.000 spindel per spindel. Perusahaan mulai beroperasi tepatnya tanggal 8 Agustus 1990. Penyertaan modal berasal dari pengusaha swasta yang bekerja sama dengan Bank Pemerintah.

Dalam perjalanannya PT.KANINDOTEX mengalami pergantian kepengurusan, pada tahun 1995 diambil alih oleh Koperasi Batik Indonesia/GKBI, namun beberapa bulan kemudian berganti saklar kepengurusan pada Konsorsium Badan Pengurus Nasional Bisnis yang dipimpin oleh Bambang Triatmodjo.

PT. Kanindotex awalnya terdiri dari tiga entitas:

1. PT. Sukses Kanindotex Tekstil
2. PT. Kanindotex Prima Perkasa
3. PT. Kanindotex Mulia Utama

Oleh Dewan Konsorsium Bisnis Nasional dilakukan Akuisisi terhadap PT. APAC INTI CORPORA pada tanggal 2 Oktober 1995.

Dalam kurun waktu yang relatif singkat yaitu kurang dari 20 tahun, perusahaan PT. Apac Inti Corpora berkembang pesat dari 1 sub unit usaha Spinning menjadi 7 sub unit usaha Spining/pemintalan (pengolahan serat kapas menjadi benang), dan 3 sub unit usaha Weaving dan Denim (pengolahan benang menjadi kain/tenun).

Agar tetap kompetitif untuk menjadi unggul PT. APAC INTI CORPORA menawarkan produk unggulan benang berkualitas tinggi, kain greige dan Denim ke pasar. Hasil produk benang dan kain PT. APAC INTI CORPORA telah mendapatkan pengakuan dari pelanggan Global, oleh karena itu perusahaan telah menerapkan 55% ekspor produk mereka ke pelanggan di seluruh dunia. Penerapan teknologi bersih dengan fasilitas mesin – mesin modern yang ramah lingkungan dan tetap dihargai pelanggan menjadikan perusahaan ini tetap dapat diandalkan sebagai pelaku bisnis tekstil nasional dan internasional. PT. APAC INTI CORPORA telah memperoleh sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO: 9001 (Kualitas), ISO 14001 (Lingkungan), dan ISO 50001 (Energi).<sup>30</sup>

## **2. Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang**

---

<sup>30</sup> <https://www.apacinti.com/content/history.php> diakses 7 november 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Anton Catur Sulistiyo, S.H. Selaku Hakim Pengadilan Negeri Semarang Diperoleh Hasil Sebagai Berikut: Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha di lingkup tempat kerja. Hubungan kerja ini didasarkan atas perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dan pengusaha, dan sekaligus menggariskan hak dan kewajiban keduanya dalam hubungan hukum tersebut. Pada titik tertentu, selayaknya pada hubungan-hubungan yang lain, hubungan kerja juga memiliki kemungkinan untuk putus atau berakhir<sup>31</sup>

Perusahaan mempunyai perjanjian kerja antara Perusahaan dan pekerja/buruh. Akan tetapi meskipun sudah ada kesepakatan dan perjanjian kerja, hubungan Perusahaan dan pekerja/buruh tidak dapat di hindarkan dari konflik atau permasalahan yang terjadi pada kedua pihak tersebut, terutama pada pelaksanaan PHK. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja pada PT. Apac Inti Corpora mengacu pada perjanjian kerja bersama yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama antara pihak Perusahaan dengan serikat pekerja yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 untuk mengurangi perselisihan antara Perusahaan dengan pekerja.<sup>32</sup>

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan

---

<sup>32</sup> Rendi santoso, Hendro saptono dan Sonhanji. “ Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang”, Diponogoro Law Journal, volume 5 nomer 4, Tahun 2016.

pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan<sup>33</sup>

Perjanjian perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku, dan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk. Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan tentang peraturan perusahaan kepada tenaga kerja. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.

Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan

---

<sup>33</sup> Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja.

### **3. Hak Dan Kewajiban Pekerja Di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang**

a) Hak yang didapatkan selama bekerja di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang adalah:

#### **1. Hak Memperoleh Upah**

Gaji yang memadai sering menjadi motivasi terbesar untuk bekerja keras memajukan sebuah perusahaan. Makanya, karyawan berhak menerima upah pada waktu yang sudah ditentukan karena hal ini sudah dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

#### **2. Hak mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama**

Setiap karyawan berhak atas lingkungan kerja yang kondusif dan adil. Kondusif di sini berarti kamu diperlakukan dengan sopan oleh semua orang di tempat kerja, terlepas dari status.

Lalu, adil berarti karyawan bisa mendapatkan kesempatan yang sama dengan rekan kerja, misalnya untuk kenaikan jabatan.

#### **3. Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja**

Untuk membantu proses adaptasi di perusahaan, karyawan berhak mendapatkan pelatihan kerja. Bentuk pelatihan ini bisa berupa sesi *onboarding* pegawai baru atau *upskilling* saat menempati posisi yang lebih tinggi.

#### 4. Hak Penempatan Tenaga Kerja

penempatan tenaga kerja berdasarkan keahlian adalah salah satu hak utama seorang pegawai, Hak ini tidak hanya mencakup bidang pekerjaan, tapi juga kebebasan memilih lokasi penugasan atau jadwal kerja yang paling pas dengan rutinitas

#### 5. Hak memiliki waktu kerja yang manusiawi

Jam kerja yang terlalu panjang tidak hanya berakibat buruk pada kesehatan mental, tapi juga fisik. Biar tetap produktif dan sehat, Smart People berhak memiliki rasio yang seimbang antara waktu kerja dan waktu istirahat.

#### 6. Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Sektor usaha mana pun tak luput dari risiko kecelakaan kerja, terutama kalau pegawai harus menggunakan banyak peralatan berbahaya. Tapi, pemberi kerja wajib menjaga keselamatan pekerja dengan fasilitas yang memadai, mulai dari alat pelindung hingga akses layanan kesehatan.

#### 7. Hak mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Sektor usaha mana pun tak luput dari risiko kecelakaan kerja, terutama kalau pegawai harus menggunakan banyak peralatan berbahaya. Tapi, pemberi kerja wajib menjaga keselamatan pekerja dengan fasilitas yang memadai, mulai dari alat pelindung hingga akses layanan kesehatan.

#### 8. Hak atas jaminan social

Terkadang, kinerja seorang karyawan bisa terhambat karena berbagai hal di luar kendali, misalnya kematian atau penyakit berat. Oleh sebab itu, menurut Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, setiap karyawan berhak menerima jaminan kesejahteraan berupa uang kompensasi yang memadai dari asuransi kesehatan.

#### 9. Hak untuk melaksanakan ibadah

Indonesia memiliki Pasal 29 Ayat 2 dari UUD 1945 yang menjamin kebebasan beragama setiap warganya. Karena ini, pada hari kerja, kamu tetap berhak beribadah sesuai keyakinan yang dianut

b) Kewajiban yang harus dilaksanakan selama bekerja di PT. Apac Inticorpora Kabupaten semarang adalah:

1. Melakukan pekerjaan Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan.
2. Buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan.

Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.
4. Bertindak sebagai buruh yang baik Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

#### **4. Hak Dan Kewajiban Di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang**

- a) Hak Di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang, perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang

Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
  - 2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
  - 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.
- b) Jika perusahaan telah mendapatkan semua haknya dari karyawan, maka ia kini wajib memenuhi hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 diantaranya adalah sebagai berikut:
- 1) Kewajiban memberi upah
  - 2) Kewajiban memberi kesempatan yang sama
  - 3) Kewajiban penetapan waktu kerja yang manusiawi
  - 4) Kewajiban memberikan fasilitas keselamatan Kerja
  - 5) Kewajiban untuk mendengarkan aspirasi<sup>34</sup>

Pada kenyataannya dalam pelaksanaan kerjasama perusahaan dan pekerja/buruh dalam melakukan produksi ataupun distribusi masih terdapat permasalahan. Baik pekerja/buruh ataupun perusahaan dapat melakukan wanprestasi atau melanggar ketentuan-ketentuan yang di

---

<sup>34</sup> [https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan/diakses 5 november 2023](https://gajihub.com/blog/hak-dan-kewajiban-pengusaha-menurut-uu-ketenagakerjaan/diakses%205%20november%202023)

sepakati. Biasanya pekerja/buruh sebagai tenaga kerja sering menjadi korban karena perusahaan ingin mendapat keuntungan dengan cara melanggar perjanjian yang sudah ada dan di sepakati. Masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh sehingga hak-hak pekerja/buruh tidak dapat. Perusahaan sebagai pemberi upah dan pemilik modal terkadang berlaku tidak adil terhadap hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerjanya. Pekerja/buruh sebagai rakyat kecil atau perorangan biasanya tidak dapat berbuat apa-apa terhadap perlakuan atau keputusan perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja juga dapat diartikan sebagai perjanjian atau kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja<sup>35</sup> itu sendiri dan perjanjian kerja yang didapat dengan outsourcing atau melalui pihak ketiga

Menurut Subekti, *force majeure* atau keadaan memaksa adalah pembelaan debitur untuk menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa

---

<sup>35</sup> Yuliana Yuli Wahyuningsih, Sulasti, Dwi Aryanti R, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”, *Jurnal Yuridis* (2018): Vol.5 No.2

yang dijanjikan disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan di mana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan atau peristiwa yang timbul di luar dugaan tadi.<sup>36</sup>

Berdasarkan pendapat Subekti tersebut, maka unsur yang dapat dikatakan sebagai force majeure adalah :

- 1) Adanya kejadian yang tidak terduga
- 2) Adanya halangan yang menyebabkan suatu perjanjian tidak dapat terlaksanakan
- 3) Ketidakmampuan untuk melakukan perjanjian tersebut bukan merupakan kesalahan debitur

#### **B. Alasan PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Para Pekerja**

Semua sektor kehidupan di Indonesia mengalami dampak yang sangat signifikan khususnya pada sektor perekonomian. Semua sektor ekonomi di Indonesia mengalami penurunan dan WHO juga telah menetapkan bahwa pandemi covid 19 merupakan wabah yang sangat mempengaruhi dunia usaha tidak hanya di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia. Alasan PT.Apac Inticorpora melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pembatasan Sosial Bersekala Besar

Sejak dibkeluarkannya aturan PSBB ini, semua kegiatan masyarakat dibatasi dan tidak diperbolehkannya mengadakan kerumunan. Hal

---

<sup>36</sup> Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta: PT. Intermasa, 2008), hlm. 55

tersebut memberikan dampak yang sangat besar ke aktivitas produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain-lain karena semua kegiatan sangat dibatasi dan pemerintah memberikan sanksi bagi pelanggar PSBB ini.

## 2. Lemahnya Permintaan Pasar

lemahnya permintaan pasar, termasuk akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan.<sup>37</sup>

Pandemi Covid-19 merupakan permasalahan yang krusial dan terjadi secara serempak di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Hal ini berdampak besar bagi pertahanan perekonomian negara berupa kerugian yang harus ditanggung oleh masyarakat maupun pengusaha. Kebijakan mengenai pembatasan sosial yang diharapkan dapat dijadikan sarana pemutus rantai penyebaran virus Covid-19, justru menjadi alasan masyarakat untuk mengurangi daya beli. Dengan demikian, perekonomian Indonesia terus mengalami penurunan. Akibat dari keadaan tersebut, pengusaha berinisiatif untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Kasus terjadinya PHK menjadi mimpi buruk bagi tenaga kerja khususnya dalam krisis kesehatan akibat pandemi covid-19 menjadikan kondisi yang serba sulit untuk bertahan hidup. Dalam hal ini, tenaga kerja memiliki tingkat kerawanan sosial paling

---

<sup>37</sup> <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/> diakses 7 november 2023

tinggi sehingga ketika mengalami PHK, maka kebutuhan hidupnya menjadi sulit untuk terpenuhi<sup>38</sup>. adanya pandemi covid-19 menjadikan perputaran roda ekonomi sangat terganggu termasuk banyak perusahaan yang harus gulung tikar akibat pandemi tersebut. Dampak yang ditimbulkannya, selain korban jiwa juga lumpuhnya dunia usaha dan berimbas kepada penutupan sebagian usaha yang pada akhirnya tenaga kerja menjadi tidak jelas keberlangsungan dalam bekerja dalam ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pandemi covid ini sebagai keadaan yang tidak diinginkan oleh pihak PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang maupun oleh pekerjanya. Bahkan dengan adanya pandemi covid ini membuat baik perusahaan maupun pekerjanya rugi. Pekerja di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang memang telah mematuhi kewajiban perjanjian kerjanya dengan perusahaan. Pekerja di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang juga tetap bekerja atau hadir sesuai ketentuan saat operasional Ramayana tersebut masih buka. Namun, memang karena adanya penurunan omzet penjualan hingga perusahaan tidak mampu lagi menanggung semua biaya operasionalnya

Pada kenyataannya dalam pelaksanaan kerjasama perusahaan dan pekerja/buruh dalam melakukan produksi ataupun distribusi masih terdapat permasalahan. Baik pekerja/buruh ataupun perusahaan dapat melakukan wanprestasi atau melanggar ketentuan-ketentuan yang di sepakati. Biasanya pekerja/buruh sebagai tenaga kerja sering menjadi korban karena perusahaan ingin mendapat keuntungan dengan cara melanggar perjanjian yang sudah ada

---

<sup>38</sup> Syafrida, Syafrizal dan Riza Anggraeni. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahaan Terancam dapat Dipikirkan", Pamulang Law Review, Volume 3 Nomer 2, 2020, hal 38.

dan di sepakati. Masih ada diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh sehingga hak-hak pekerja/buruh tidak didapatkan. Perusahaan sebagai pemberi upah dan pemilik modal terkadang berlaku tidak adil terhadap hak-hak pekerja/buruh atau tenaga kerjanya. Pekerja/buruh sebagai rakyat kecil atau perorangan biasanya tidak dapat berbuat apa-apa terhadap perlakuan atau keputusan perusahaan.

Namun bagaimanapun juga pemutusan hubungan kerja ini tetap dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan dari kepailitan, pihak perusahaan berusaha menjelaskan alasan pemutusan hubungan kerja dengan memanggil pekerja yang tidak terima oleh keputusan perusahaan melalui Personalia perusahaan agar dapat menerima keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kendala karena faktor pekerja Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Apac Inti corpora ini terjadi karena beberapa macam penyebab, namun salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang sering mengakibatkan timbulnya permasalahan adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan

Pada saat kondisi perusahaan sedang mengalami kerugian dan melakukan pemutusan hubungan kerja massal, maka sebenarnya kondisi perusahaan sudah tidak mampu untuk membayar biaya produksi dan menggaji pekerjanya. Sehingga dalam membayar pesangon kepada pekerja yang di putus hubungannya pun perusahaan juga mengalami kendala sehingga tidak dapat memberikan pesangon sesuai dengan yang telah

ditentukan di Perjanjian Kerja Bersama ataupun yang ada dalam ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, dalam hal ini perusahaan melakukan perundingan dengan serikat pekerja dan membuat perjanjian diluar Perjanjian Kerja Bersama untuk mendapatkan solusi agar pihak perusahaan dan pihak pekerja

Kondisi PHK karena situasi pandemi dapat dapat diklasifikasikan alasan efisiensi melakukan perusahaan. Karena, di masa pandemi, pendapatan perusahaan juga menurun, yang juga akan berimbas pada upah pekerja. Sesuai dengan dasar yang tepat, PHK yang telah memenuhi hak-hak fundamental, yang mana pengaturan pesangon bagi pekerja di PHK karena perusahaan melakukan efisiensi yang sudah diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang pasal 13 tahun 2003.<sup>39</sup>

Permasalahannya adalah saat pandemi covid-19 merebak, cara utama yang dianjurkan oleh ahli kesehatan dan wabah penyakit adalah dengan melakukan physical distancing. Atas dasar hal ini, berbagai daerah menerapkan kebijakan pembatasan sosial. Pembatasan kegiatan masyarakat dan karantina mandiri dianjurkan untuk mengurangi transmisi penularan covid-19. Pembatasan ini juga berlaku di berbagai lini kehidupan, termasuk pada kegiatan operasional perusahaan. Akibatnya, proses operasional perusahaan tidak dapat berjalan maksimal, bahkan terhenti, sehingga menimbulkan kerugian bagi pengusaha. Di sisi lain, bagi yang tetap beroperasi pun pendapatannya berkurang dan bahkan di titik nol akibat

---

<sup>39</sup><https://news.unair.ac.id/2021/09/30/kebijakan-perusahaan-tentang-pemutusan-hubungan-kerja-di-masa-pandemi-covid-19-dari-prespektif-keadilan> diakses pada tanggal 28 september 2021

konsumen dan pengguna terdampak pembatasan sosial pula. Pandemi covid-19 ini menempatkan perusahaan di posisi yang serba sulit. Pada akhirnya, PHK efisiensi menjadi pilihan banyak pengusaha, yakni melakukan efisiensi dengan PHK sejumlah pekerja, demi mempertahankan kelangsungan usaha dan kelangsungan bekerja sebagian pekerja yang lain.

Pandemi covid-19 ini memberikan dampak yang cukup serius bagi banyak pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Turbulensi ekonomi yang diakibatkan oleh masa pandemi tersebut menimbulkan terus menurunnya jumlah permintaan barang dan/atau jasa yang dihasilkan perusahaan, sehingga terjadi adanya kelebihan pekerja (redundancy).

Jika perekonomian tidak stabil maka pengusaha terdampak, dan secara tidak langsung pada akhirnya pekerja pun akan ikut merasakan akibat negatifnya. Pada konteks masa pandemi covid-19 ini, bagi pekerja yakni kembali munculnya fenomena PHK efisiensi tanpa tutupnya perusahaan. Sejatinya, UU Ketenagakerjaan sendiri tidak melarang alasan ekonomi sebagai alasan PHK

Kehadiran pandemi covid-19 mengakibatkan kesulitan di segala lini kehidupan masyarakat. Termasuk dalam lalu lintas pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini juga menjadi momok karena baik pekerja maupun pengusaha sama-sama merasakan dampaknya. Pada situasi serba sulit ini tidak boleh pula melakukan generalisir kepada seluruh perusahaan, dengan anggapan semua perusahaan mampu bertahan tanpa

melakukan tindakan-tindakan tertentu. Tidak semua perusahaan adalah perusahaan besar yang mempunyai keadaan ekonomi yang kuat. Situasi yang tidak ideal ini tentu saja akan memberi dampak yang tidak ideal pula. Jika kemudian dalam perjalanannya pengusaha terpaksa melakukan PHK efisiensi tanpa melakukan penutupan perusahaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mesti aktif untuk ikut mengawasi proses PHK hingga pemenuhan hak-hak dan kompensasi PHK bagi pekerja

HK tidak boleh dilakukan sepihak dan sewenang-wenang. Aturan tentangnya telah termuat dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Menurut peraturan tersebut, ada beberapa penyebab PHK, baik dari sisi perusahaan maupun dari pekerja itu sendiri.

1. Keinginan Perusahaan masalah profit menjadi alasan umum perusahaan melakukan PHK terhadap karyawan agar dapat mengurangi pengeluaran. Namun, perusahaan juga harus memperhitungkan proses dan cara yang benar agar terhindar dari gugatan hukum.
2. Keinginan Karyawan. karyawan bisa mengajukan permohonan PHK dengan alasan perusahaan telah melakukan perbuatan yang melanggar hukum, misalnya menganiaya, menghina secara kasar, atau juga mengancam pekerja
3. Pelanggaran Karyawan. Selain dari keinginan para pihak, pelanggaran yang dilakukan karyawan juga termasuk salah satu penyebab PHK. Karyawan dapat diberhentikan jika mangkir selama 5 hari atau lebih

berturut-turut tanpa keterangan tertulis dan bukti yang sah serta telah mendapat 2 kali peringatan.

4. Kondisi Karyawan (Pensiun/Kecelakaan/Meninggal Dunia) beberapa kondisi yang menyebabkan karyawan terpaksa dipecat dari pekerjaannya. Disebutkan dalam PP 35 Tahun 2021, PHK bisa dilakukan ketika karyawan mengalami sakit berkepanjangan atau cacat karena kecelakaan kerja.

### **C. Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19 di PT. Apac Inti Corpora Kabupaten Semarang**

Pandemi COVID-19 telah mengakibatkan banyak dampak dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat khususnya di Indonesia. Banyaknya pekerja dipecat oleh perusahaan karena banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan akibat pandemi. Banyaknya pekerja yang tidak mengetahui tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam menyelesaikan masalah ini, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah menetapkan bahwa harus dilakukan dengan konsensus (non-litigasi) terlebih dahulu, tetapi kenyataannya tidak demikian. Pekerja/buruh secara langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa terlebih dahulu membuat penyelesaian melalui musyawarah dan konsensus. Penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan hukum dan

pendekatan konseptual. Hasil diskusi menunjukkan penyelesaian kasus penghentian kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu non litigasi yang berorientasi pada musyawarah dan konsensus serta litigasi dengan mengajukan gugatan ke pengadilan. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menekankan penyelesaian kasus penghentian kerja harus dilakukan melalui musyawarah konsensus terlebih dahulu, yakni perundingan bipartit. Dengan cara ini, jika kesepakatan tidak tercapai, penyelesaian dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dengan cara ini, jika kesepakatan masih belum tercapai, penyelesaian baru menggunakan metode pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial<sup>40</sup>

Kedudukan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai sebagai individu, tetapi harus dipertimbangkan beserta keluarganya yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Pemerintah menyadari akan hal itu dengan berbagai skema kebijakan pemerintah dalam mensupport dunia usaha untuk bisa bertahan dalam situasi pandemi sehingga tidak sampai menimbulkan adanya PHK.<sup>41</sup> Joko Widodo, Presiden Republik Indonesia menyatakan pada intinya bahwa diperlukan usaha untuk menyelamatkan dengan menciptakan skema perekonomian (stimulus) dikarenakan bidang dunia usaha nyata menampung dalam jumlah banyak karyawan (tenaga kerja) dan diharapkan dunia usaha nyata (riil) dapat beradaptasi dengan kondisi

---

<sup>40</sup> <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/repertorium/article/view/2441/0> diakses 23 oktober 2023

<sup>41</sup> Abdulkadir, Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Alumni, Bandung. 1993, hal. 218.

pandemi covid-19 yang akhirnya tidak berdampak adanya tindakan PHK, disampaikan melalui telekonferensi di istana negara Jakarta pada rapat kabinet terbatas 22 April 2020.<sup>13</sup> Pada akhirnya, tidak semua dunia usaha mempunyai kondisi yang baik dalam menghadapi pandemi ini sehingga meskipun pemerintah sudah berusaha mempertahankan keberlangsungan usaha dengan adanya kebijakan-kebijakan, tetapi kasus terjadinya PHK tidak bisa dihindari. Berkaitan adanya PHK,<sup>42</sup>

Pada akhir ini pemutusan hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan swasta menjadi fokus norotan di kalangan cendikiawan dan praktisi hukum. Namun demikian harus diakui kenyataan dalam kehidupan sehari-hari bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya misalnya dalam keadaan terpaksa dan dengan alasan yang kuat untuk itu.

Fungsi dan peran P4D dalam pemutusan hubungan kerja:

1. Memutuskan dengan putusan yang amarnya menyatakan memberi atau menolak ijin pemutusan hubungan kerja
2. Memutuskan dengan putusan yang amarnya memuat kewajiban pengusaha untuk membayar sejumlah pesangon, uang ganti kerugian, uang jasa kepada pekerja sebagai mana dimaksudkan Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dijelaskan “bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan

---

<sup>42</sup> Soepoo dan Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan, Jakarta, 1975, hal. 23

antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.” Perusahaan dihadapkan pada pengambilan keputusan guna menekan kerugian usahanya, salah satunya melakukan pemutusan hubungan kerja. Terlebih persoalan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bukan sekedar berfokus pada kelangsungan usaha semata, akan tetapi kelangsungan hidup seseorang juga dipertaruhkan. Maka dari itu, perselisihan hubungan kerja bukanlah sekedar masalah kewajaran yang terjadi dalam suatu hubungan kerja. Melainkan, suatu masalah yang perlu penanganan intensif dan profesional dari pihak ketiga, dalam hal ini mediator untuk membantu penyelesaian perkara secara solutif<sup>43</sup>

Adapun penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara mediasi, konsiliasi dan Arbitrase. Mengenai mediasi diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dijelaskan “bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan

---

<sup>43</sup> <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP/article/view/34150> diakses 2 mei 2021

antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.”Adapun penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cara mediasi, konsiliasi dan Arbitrase. Mengenai mediasi sendiri diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota Adapun pihak yang menjadi mediator seharusnya merupakan orang yang memiliki keahlian, kemampuan, serta dituntut untuk mampu menguasai peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan. Adapun jika dilihat dari salah satu kewajiban yang dimiliki oleh mediator yaitu berperan dalam memberikan anjuran tertulis kepada para pihak. Dari anjuran tertulis tersebut dapat diteruskan kepada para pihak untuk diputuskan persetujuan dan penolakannya. Sehingga kita mengetahui bahwa sifat anjuran tertulis ini tidak mengikat kepada para pihak. Namun, anjuran tertulis dapat mengikat apabila kedua belah pihak menyetujui dan bersedia untuk dituangkan dalam suatu perjanjian bersama<sup>44</sup>

### **Cara Hitungan Pesangon**

---

<sup>44</sup> Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti “ Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 2, 2021.

Sebagaimana diketahui bersama, saat terjadi PHK, pekerja berhak menerima kompensasi oleh karenanya cara hitung pesangon wajib diketahui. Namun, perlu dicatat bahwa kompensasi bagi pekerja yang di-PHK tidak hanya pesangon, melainkan juga uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH). Besarannya didasarkan pada alasan terjadinya PHK.

Masa kerja	Pesangon yang didapat
kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah

Dengan contoh :

Pekerja A mendapat upah bulanan sebesar Rp7 juta dengan detail komponen upah Rp6 juta sebagai gaji pokok dan Rp1 juta sebagai uang makan yang merupakan tunjangan tetap. Masa kerja A sebelum terkena PHK karena alasan perusahaan melakukan merger (penggabungan) adalah 4 tahun 2 bulan

Berdasarkan penjelasan di atas, hak bagi pekerja A yang di-PHK karena alasan merger perusahaan adalah 1 kali ketentuan UP, 1 kali ketentuan

UPMK, dan UPH. Sehingga cara hitung pesangon dan UPMK-nya adalah sebagai berikut.

Upah yang dihitung dalam cara hitung pesangon adalah Rp7 juta, bukan hanya gaji pokok sebesar Rp6 juta saja. Sehingga, cara hitung pesangon atau UP adalah: Rp7 juta x 5 (kategori masa kerja 4 tahun lebih tetapi kurang dari 5 tahun) x 1 = Rp35 juta.

Sedangkan cara hitung UPMK-nya adalah: Rp7 juta x 2 (kategori masa kerja 3 tahun lebih tetapi kurang dari 6 tahun) x 1 = Rp14 juta.

Berdasarkan cara hitung pesangon dan UPMK yang telah dijabarkan, total uang pesangon yang seharusnya didapat A berdasarkan perhitungan Perppu Cipta Kerja adalah Rp35 juta, dan UPMK sebesar Rp14 juta.

#### 1. Prosedur Penyelesaian Kasus PHK Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang PPHI

Prosedur Penyelesaian Kasus PHK Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang PPHI di halaman sebelumnya telah ditegaskan bahwa PHK sebagai salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaiannya pun perlu mendasarkan pada ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang PPHI. Pekerja yang akan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus berpegang pada prinsip sebagai berikut<sup>45</sup>:

---

<sup>45</sup> Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019a). *Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial* (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Governance Opinion*, 4(1)

1. Pelaksanaanya wajib dilakukan oleh buruh, pekerja dan pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
2. Jika musyawarah mufakat yang diupayakan tidak tergapai. Maka, buruh/pekerja maupun pengusaha dan serikat pekerja serta buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan proses sesuai undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Sesuai dengan kedua prinsip tersebut, maka musyawarah mufakat merupakan cara penyelesaian masalah PHK yang harus ditempuh terlebih dahulu. Dengan cara ini jika masalah PHK tidak mencapai kemufakatan, maka dapat menempuh jalur pengadilan yang ditentukan undang-undang. Pengutamaan cara penyelesaian secara non-litigasi merupakan tindakan yang tepat karena budaya serta latar belakang social culture penduduk Indonesia dengan dasar Pancasila seharusnya memprioritaskan musyawarah mufakat untuk menyelesaikan sebuah masalah<sup>46</sup>

Hal demikian juga berlaku bagi penyelesain kasus PHK akibat pandemi covid-19. penyelesaian kasus PHK akibat pandemi covid-19 berdasarkan Undang-Undang PPHI dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu non litigasi dan litigasi. Pengaturan dalam Undang-Undang PPHI didasari atas semangat penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.

---

<sup>46</sup> Mashari. (2012). *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial*. Masalah-Masalah Hukum Jilid 41, 4.

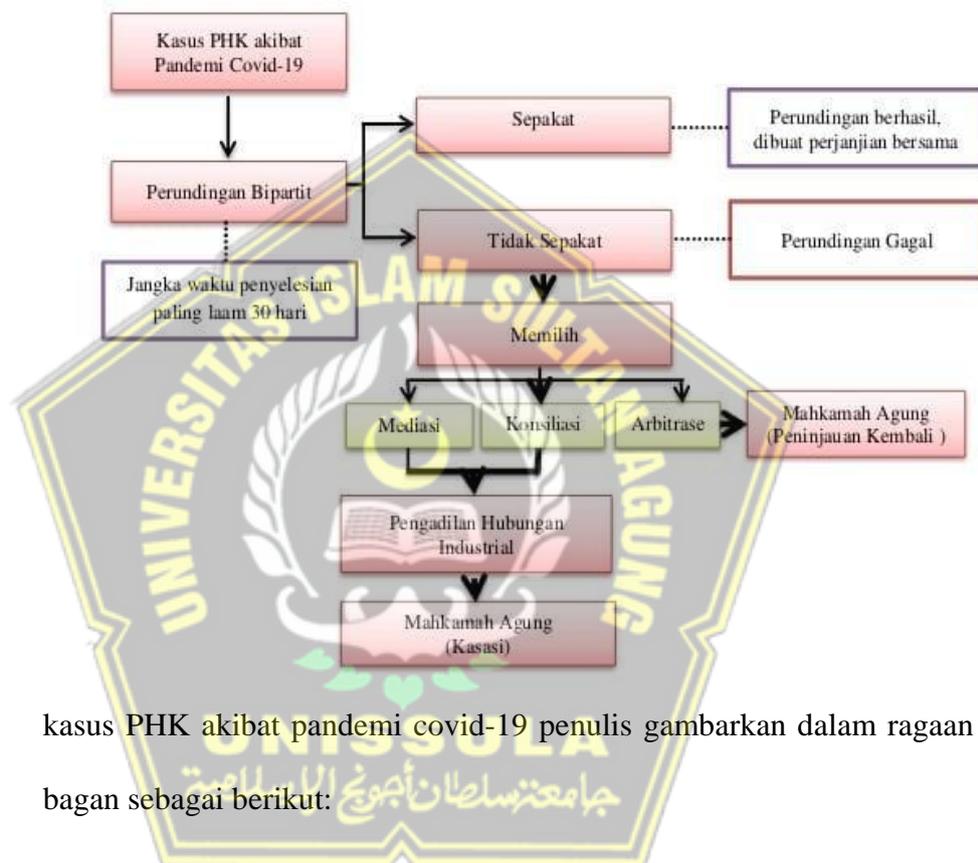
Penyelesaian demikian lebih mengedepankan “win-win solution. Dengan cara penyelesaian demikian diharapkan proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya.<sup>47</sup>

Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi menurut Undang-Undang PPHI, yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Sementara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara litigasi, yaitu melalui pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung (kasasi). Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam Undang-Undang PPHI diatur dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 54. Sedangkan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115. Perselisihan dalam hubungan industrial dalam diselesaikan melalui bipartit dan paling lambat 30 hari semenjak dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tersebut jika pihak sebelah tidak setuju untuk berunding dan telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Hal ini menunjukkan bahwa waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial paling lama adalah 30 (tiga puluh) hari, tidak boleh lebih. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat beberapa cara yang harus dilalui untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>47</sup> Tim Peneliti. (2007). Naskah Akademis: *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI diakses 7 november 2023.

Dalam kasus PHK akibat pandemi covid 19, mestinya penyelesaiannya tidak langsung melalui jalur pengadilan (litigasi) tetapi terlebih dahulu dilakukan penyelesaian dengan cara musyawarah untuk mufakat (non-litigasi). Sesuai dengan penjelasan di atas, maka prosedur penyelesaian



kasus PHK akibat pandemi covid-19 penulis gambarkan dalam ragaan bagan sebagai berikut:

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

##### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid 19

Didasarkan pada kontrak kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja, serta menentukan hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam hubungan hukum tersebut. Perusahaan mempunyai perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan. Sekalipun sudah ada perjanjian atau perjanjian kerja, namun hubungan antara perusahaan dan pekerja tidak bisa lepas dari konflik dan permasalahan yang timbul antara kedua belah pihak, terutama pada saat melakukan PHK. PT Apac Inti Corpora mengacu pada perjanjian kerja bersama yang ditandatangani berdasarkan kesepakatan bersama antara perusahaan dan serikat pekerja berdasarkan Undang-undang Nomer 13 tahun 2003 untuk mengurangi konflik antara perusahaan dan pekerja. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk

mengexploitasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.

2. Alasan PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang Melakukan Pemutusan Hubungan kerja

1) Pembatasan Sosial Berskala Besar

Sejak dikeluarkannya aturan pembatasan social berskala besar PSBB ini, semua kegiatan masyarakat dibatasi dan tidak diperbolehkannya mengadakan kerumunan. Hal tersebut memberikan dampak yang sangat besar ke aktivitas produksi, pariwisata, perhotelan, maskapai penerbangan dan lain-lain karena semua kegiatan sangat dibatasi dan pemerintah memberikan sanksi bagi pelanggar PSBB ini

2) Lemahnya Permintaan Pasar

lemahnya permintaan pasar, termasuk akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan

3. Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid 19 Di PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui:

1) Penyelesaian Melalui LKS Bipartit

Dalam hal pertemuan Bipartit akan membahas tentang rencana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi dalam satu perusahaan yang dalam hal ini perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), lazimnya perundingan dibuka oleh Sekretaris LKS Bipartit, dan setelah itu ketua akan memaparkan permasalahan yang terjadi untuk dicarikan solusi pemecahan masalah dengan mengumpulkan berbagai pendapat dari anggota yang hadir<sup>48</sup>

2) Penyelesaian Melalui Mediasi/mediator

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sudah menawarkan kepada para pihak yang berselisih.<sup>18</sup> Apabila proses penyelesaian dengan mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator wajib menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaian, selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban

---

<sup>48</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 118.

tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi menyetujui atau menolak anjuran tersebut guna mendapatkan bukti pendaftaran

### 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi/konsiliator

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator adalah penyelesaian secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur yang digunakan tidak berbeda dengan sistem mediasi, yaitu keinginan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, yang menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak termasuk perselisihan tentang hak.

### 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase Penyelesaian

perselisihan hubungan industrial melalui jasa arbitrase Undang-undang menentukan dan hanya terbatas pada perselisihan tentang perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Istilah arbitrase berasal dari bahasa latin yakni arbitrase yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan

## **B. Saran**

Sebaiknya upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah pemutusan hubungan kerja di PT. Apac Inticorpora Kabupaten Semarang diantaranya:

1. Pemerintah: perihal bantuan sosial yang diberikan terutama bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) Covid-19 dan memiliki tanggungan yang banyak, agar nilai uangnya di tambah, serta memberikan pendampingan pada saat pembagian bantuan sosial kepada warga,(sosialisai) agar penerima dan pengelolaan bantuan sosial tepat sasaran sesuai dengan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan pokok, atau pemerintah memberi dukungan pada masyarakat yang terdampak dengan menciptakan lapangan kerja
2. Perusahaan: Menurunkan biaya produksi dari perusahaan, dengan melibatkan pekerja dengan tetap membayar upah penuh. Agar produksi tetap jalan dapat diatur skema libur bergilir. Sehingga ada penghematan listrik, cettering, dan lainnya sehingga tidak perlu adanya pemutusan hubungan kerja
3. Pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja: Mengalami pemutusan hubungan mencari pekerjaan yang lain atau menciptakan lapangan kerja sendiri dari hasil pesangon

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Al-Quran

Al-Quran An-Nahl ayat 90

### B. Buku

Whimbo Pitoyo, "Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan – Whimbo Pitoyo, Google Books", diakses pada tanggal 24 Juni 2019

Sentosa Sembiring, Hukum Dagang, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2004).

Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003.

Soepoo dan Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan, Jakarta, 1975.

Adrian Sutendi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Dahlia El Hiyaroh, 2022, Strategi Pembinaan Akhlak Santri, Guepedia, Malang.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Djambatan, Bandung. 1983.

Abdulkadir, Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, Alumni, Bandung. 1993.

Soepoo dan Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Djambatan, Jakarta, 1975.

Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta: PT. Intermasa, 2008).

### C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 153 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan

Pasal 76 Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan

Pasal 68 Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan

Pasal 42 ayat (1) Undang Undang Republik Indonesia Ketenagakerjaan

#### D. Jurnal dan Karya Tulis Ilmiah

- Moh. Muslim, 2020, Pandemi covid-19, Perusahaan, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 23 No 3
- Syafrida, Syafrizal dan Riza Anggraeni. "Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Perusahaan Terancam dapat Dipilitkan", Pamulang Law Review, Volume 3 Nomer 2, 2020, hlm 38
- Maria Magdalena Zagoto, Nevi Yarni dan Oskah Dakhi, Perbedaan Individu dari Gaya Belajarnya serta Implikasinya dalam Pembelajaran, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Vol.2, No.2, hlm 260.
- Prof. Dr. H.R. Abdussalam, SIK., S.H., M.H., Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi, (Jakarta : Restu Agung, 2009), Hlm. 7.
- Didik Misbachul Aziz, 2021, "Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 69/PUU- XIII/2015 Tahun 2015 Terhadap Implementasi Perjanjian Kawin", Skripsi Fakultas Hukum Unissula, Semarang, hlm 14.
- Rendi Santoso, Hendro Saptono dan Sonhanji. "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Apac Inticorpora Kabupaten Semarang", Diponogoro Law Journal, volume 5 nomer 4, Tahun 2016.
- Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235.
- Alwi Iksan, "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan", Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum (2020): Vol.26 No.17
- Yuliana Yuli Wahyuningsih, Sulasti, Dwi Aryanti R, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)", Jurnal Yuridis (2018): Vol.5 No.2
- Laila, L., Soetarto, & Simamora, P. R. T. (2019a). Peranan Mediator dalam Proses Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus tentang PHK di Disnaker Provinsi Sumatera Utara). Jurnal Governance Opinion, 4(1)

Mashari. (2012). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial. *Masalah-Masalah Hukum* Jilid 41, 4.

Alfa, M. Z., & Murni, S. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara.

Latifah Uswatun Khasanah, 2021, Analisis Data Kuantitatif, Kenali Analisis Deskriptif, <https://dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>

Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti “ Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa PandemiI Covid-19 Melalui Mediator”, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* Vol. 9 No. 2, 2021.

#### E. Lain-Lain

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-landasan-filosofis--sosiologis--dan-yuridis-lt59394de7562ff>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan>  
<https://id.wiktionary.org/wiki/akibat>

DinasKomunikasidanInformatikaKotaPadang,2020<http://corona.padang.go.id/index.php/tentangcovid/tentang-covid>

DinasKomunikasidanInformatikaKotaPadang,2020<http://corona.padang.go.id/index.php/tentang-covid/tentang-covid19> diakses tahun 2020

Dhiyan W Wibowo, 2017, <https://www.industry.co.id/read/9123/pt-apac-inti-corpora-optimis-industri-tekstil-indonesia-kuasai-pasar-asia-tenggara> [wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Semarang](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Semarang)

<https://idcloudhost.com/pengertian-observasi-pengertian-fungsi-tujuan-dan-manfaatnya/>

EbtaSetiawan, 2021, Wawancara,<https://kbbi.web.id/wawancara>

. <https://sohib.indonesiabaik.id/article/jenis-jenis-phk-1TW6i>

Tim Peneliti. (2007). Naskah Akademis: *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Puslitbang Hukum dan Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI*