

**TINJAUAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK  
(PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT. RAMAYANA  
DURI AKIBAT PENGARUH DARI WABAH VIRUS COVID-19  
DI DURI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Hukum (S.H.)**



**OLEH :**

**SARAH ANJANI ROSEF**

**NPM : 1 010672**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah

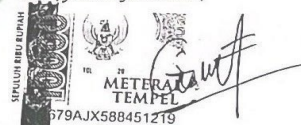
Nama : Sarah Anjani Rosef  
NPM : 171010672  
Tempat/Tanggal Lahir : Duri, 10 September 1999  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Air Dingin (Taqwa 5)  
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK  
(Pemutusan Hubungan kerja) Di PT. Ramayana  
Duri Akibat Pengaruh Dari Wabah Virus Covid-19  
Di Duri

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 6 Januari 2022

Yang menyatakan,

  
METERAN  
TEMPEL  
679AJX588451219

(Sarah Anjani rosef)

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



## Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Sarah Anjani Rosed

171010673

Dengan Judul :

Tinjauan Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Di Pt. Ramayana Duri Akibat Pengaruh Dari Wabah Virus Covid-19 Di Duri

*Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%*

Pekanbaru, 07 Januari 2022

Rektor  
Universitas Islam Riau  
Dehan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Islam Riau



**FARHAGHOSYDI HAMZAH, S.H.,M.H**



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU



PS 871974

No. Reg : 967/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1738349344/26 %



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [iainraia.ac.id](http://iainraia.ac.id) - e-mail : [iau@iainraia.ac.id](mailto:iau@iainraia.ac.id)

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : SARAH ANJANI ROSEF

NPM : 171010672

Program Studi : Ilmu Hukum

Pembimbing I : Lidia Febrinti, S.H.,M.H

Judul Skripsi : TINJAUAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT. RAMAYANA DURI AKIBAT PENGARUH DARI WABAH VIRUS COVID-19 DI DURI

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	13/12/2021	- Perbaikan Tambah Penelitian Terdahulu Ditujukan Pustaka	
2	14/12/2021	- Perbaiki Bab II	
3	17/12/2021	- Perbaikan Bab III	
4	20/12/2021	- Perbaiki Bab Bab IV - Perbaikan Tata Letak Skripsi	
5	22/12/2021	- Perbaikan Tabel Kusioner - Perbaikan Lampiran Kusioner	
6	29/12/2021	- Perbaiki Fotenote - Perbaikan Daftar Pustaka	
7	4/12/2021	- Perbaikan bagian Metode Penelitian Dari observasi menjadi Sosiologis	
8	5/01/2022	- ACC Turnitin dapat dilanjutkan untuk sidang Kompehensif	

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

Dokumen ini adalah Arsip Miik :





Pekanbaru, 6 Januari 2022

Mengetahui :

An. Dekan

Dr. ROSYIDI HAMZAH, S.H.,  
Wakil Dekan I



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**    
**FAKULTAS HUKUM**

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

ERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**TINJAUAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT. RAMAYANA DURI AKIBAT PENGARUH DARI WABAH VIRUS COVID -19 DURI**

**NAMA: SARAH ANJANI ROSEF**  
**NPM: 171010672**

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

Mengetahui  
Dekan

**Dr. M. Musa, S.H., M.H**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 746 /Kpts/FH/2021  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING, PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor: 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/5/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0500/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

**Menetapkan**

- MEMUTUSKAN**
1. Menunjuk  
Nama : Lidia Febrianti, S.H., M.H  
NIDN / NPK : 19 03 02 727  
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
Nama : Sarah Anjani Rosef  
NPM : 17 10 10 672  
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : Tinjauan Penelitian Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) di PT. Ramayana Duri Akibat Pengaruh dari Wabah Virus Covid-19 di Duri
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.



- Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
  2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
  3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

## ABSTRAK

Menurut (WHO) World Health Organization atau sering di kenal organisasi kesehatan dunia COVID-19 merupakan suatu virus penyakit yang dapat berdampak baik pada hewan atau manusia, dan untuk virus ini pertama kali di temukan di salah satu kota kecil yaitu negara china pada akhir tahun 2019. Penyebab Dampak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) ini adalah akibat dari wabah virus COVID-19. Sebuah perusahaan bisa melakukan pemutusan hubungan kerja jika di dasarkan oleh alasan berupa terdapat keadaan-keadaan yang di alami oleh pengusaha yang mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat di pertahankan lagi dan solusinya hanya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Keadaan ini di atur dalam pasal 164 dan pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi: pertama, perusahaan yang mengalami kerugian berturut 2 (dua) tahun lamanya yang mengakibatkan perusahaan tutup atau penyebabnya karna keadaan memaksa (*force majeure*) atau tutupnya perusahaan di akibatkan perusahaan yang melakukan efisiensi. Kedua, perusahaan mengalami pailit.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum Observasi dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang diambil dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pandemic corona virus disease 2019 tidak memenuhi kriteria keadaan memaksa (*force majeure*), karena keadaan memaksa (*force majeure*) merupakan situasi yang disebabkan bencana alam sedangkan pandemic corona virus disease 2019 merupakan bencana nonalam sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pandemic corona virus disease 2019 berdampak perusahaan tutup permanen dengan persyaratan didahului oleh beberapa tahapan upaya, yaitu: mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur, mengurangi shift, membatasi atau menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pensiun bagi yang memenuhi syarat, sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Apabila pengusaha mempergunakan keadaan pandemic corona virus disease 2019 untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah, maka pekerja dapat melakukan tuntutan dalam gugatannya dengan memuat tuntutan yang bersifat alternatif yaitu: menuntut agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemic Corona Virus Disease 2019



## ABSTRACT

According to the (WHO) World Health Organization or often known as the World Health Organization, COVID-19 is a disease virus that can have an impact on either animals or humans, and this virus was first discovered in a small city, namely China, at the end of 2019. Cause The impact of this termination of employment (PHK) is the result of the COVID-19 virus outbreak. A company can terminate the employment relationship if it is based on reasons in the form of circumstances experienced by the entrepreneur which resulted in the employment relationship being untenable and the solution is only to terminate the employment relationship to the employee. This situation is regulated in Article 164 and Article 165 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, including: first, a company that suffers losses for 2 (two) years in a row which causes the company to close or the cause is due to force majeure or the closure of the company. caused by companies that do efficiency. Second, the company went bankrupt.

The research conducted is observational law research with a statutory approach and a case approach taken from primary legal materials and secondary legal materials.

Based on the results of the study, it is understood that the 2019 corona virus disease pandemic does not meet the criteria for force majeure, because force majeure is a situation caused by natural disasters while the 2019 corona virus disease pandemic is a non-natural disaster in accordance with Presidential Decree No. 12 of 2020 concerning the Determination of Non-Natural Disasters for the Spread of Corona Virus Disease 2019 (covid-19) as National Disasters. Employers may terminate employment on the grounds that the company is performing efficiency as regulated in Article 164 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, provided that the 2019 corona virus disease pandemic has an impact on the company being permanently closed on condition that it is preceded by several stages of effort, namely: : reducing wages and facilities for top-level workers, for example at the level of managers and directors, reducing shifts, limiting or eliminating overtime work, reducing working hours, reducing working days, furnishing or laying off workers/labourers in rotation for a while, not or extending contracts for workers whose contract period has expired, provides pensions for those who meet the requirements, as referred to in the Constitutional Court Decision Number 19/PUU-IX/2011 dated June 20, 2012. If the entrepreneur uses the 2019 coronavirus disease pandemic to illegally terminate employment, then workers can make demands in the lawsuit by containing alternative demands, namely: demanding to be re-employed or claiming rights in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords : Termination Of Work, Pendemic Corona Virus Disase 2019

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan limpahan Rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **TINJAUAN TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) DI PT. RAMAYANA DURI AKIBAT PENGARUH DARI WABAH VIRUS COVID-19 DI DURI**”, yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Ilmu Hukum pada Universitas Medan Area. Dalam penyusunan skripsi ini Penulis telah menerima banyak bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung sebagai motivasi terhadap penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dalam penyajiannya karena kemampuan yang masih terbatas. Penulis dengan rendah hati akan menerima saran-saran dan petunjuk yang bersifat membangun yang ditujukan untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

Selama kuliah difakultas hukum Universitas Islam Riau dan menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh pendidikan, bimbingan dan bantuan baik secara moril maupun material dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini tidak lupa dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Yang istimewa kedua orang tua tercinta Ayah M.Efrizal dan Mama Rosdiah yang telah sepenuh hati mengasuh, mendidik, membimbing penulis dan memberikan doa restunya sehingga penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga keperguruan tinggi. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis dalam setiap perjalanan hidup penulis.
2. Bapak selaku Rektor Prof. Dr. H. Syafrinaldi,SH.M.C.L Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk bisa menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
4. Bapak Rosyidi Hamzah S.H.,M.H selaku Wakil Dekan 1 yang telah memberi ilmu tanpa jasa.
5. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H.,M.H selaku Kepala Departement Hukum perdata di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Ibuk Lidia Febrianti S.H.,M.H selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberikan saran, dan bimbingan dan pengarahan dengan penuh perhatian hingga skripsi ini selesai.
7. Adik-adik penulis Pangerah Al-ansori Rosef dan Najwa Asyila Rosef, yang selalu memberi semangat untuk kakaknya dalam penulisan skripsi ini.

8. Sahabat jauh prity zulyar, yang selalu memberikan dukungan mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu setiap saat menyemangati penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 se-Almameter di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami tiada orang yang tak bersalah, kecuali ilahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaanya. Terimakasih semua , tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah Mengetahui akan niat baik Hamba-hambanya.

Pekanbaru, November 2021

**Hormat Saya Penulis**

**SARAH ANJANI ROSEF**

**NPM: 171010672**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BRITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6

1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	6
D. Tinjauan Pustaka .....	7
E. Konsep Oprasional .....	26
F. Metode Penelitian.....	27
<b>BAB II    TINJAUAN UMUM .....</b>	<b>32</b>
A. Tinjauan Umum Terhadap Tenaga Kerja.....	32
B. Tinjauan Umum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	46
C. Tinjauan Umum Terhadap PT. Ramayana Duri.....	50
<b>BAB III    HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Penjelasan Pengaturan Hukum yang Terjadi Terhadap Tenaga kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Di PT. Ramayana Duri .....	54
B. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Atas Penggunaan Keadaan Pendemic Corona Virus Disase 2019 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Sah .....	75
<b>BAB IV    PENUTUP .....</b>	<b>94</b>
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi Dan Sampel .....	29
Tabel III.1	Jawaban Responden Mengetahui Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dikarnakan Pengaruh Dari Virus Covid-19	55
Tabel III.2	Jawaban Responden Mengenai Apakah Didalam Perjanjian Kerja Disebutkan Secara Jelas Mengenai Sesuatu Tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) .....	56
Tabel III.3	Jawaban Responden Mengenai Apakah Ada Tindakan Dari Perusahaan Untuk melakukan Pencegahan Terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tersebut .....	58
Tabel III.4	Jawaban Responden Tentang Apakah Pekerja Mengetahui Atau Tidak Bahwa Perusahaan Juga Menggunakan Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeur) Atau Perusahaan Yang Mengalami Kerugian Terus-Menerus Selama 2 (Dua) Tahun .....	71
Tabel III.5	Jawaban Responden Mengenai Apakah Pernah Pekerja Melakukan Suatu kesalahan Yang Mengakibatkan Pekerja Mendapatkan Sanksi Sesuai Peraturan Diperjanjian Kerja	72
Tabel III.6	Jawaban Responden Tentang Apakah Lama Anda Bekerja Setiap Hari Sesuai Dengan waktu Kerja Pada Perjanjian Kerja.....	78
Tabel III.7	Jawaban Responden Untuk Mengenai Tentang Upah Atau Imbalan Yang Diterima Sesuai Dalam Perjanjian Kerja Saat Awal Perjanjian Kerja Dibuat.....	80

Tabel III.8	Jawaban Responden Mengenai Apakah Ada Pembuktian Hukum Dari Perusahaan Mengenai Tentang Menggunakan Alasan Pandemi Virus Covid-19 Sebagai Alasan Melakukan Tindakan PHK.....	82
Tabel III.9	Jawaban Responden Mengenai Tentang Apakah Ada Tuntutan Dari Para Pekerja Bahwa Alasan Ynag Digunakan Saat Melakukan Tindakan PHK Tersbut Tidak Sah .....	87
Tabel III.10	Jawaban Responden Mengenai Apakah Pekerja Melakukan Serikat Kerja Untuk Mendapatkan Keadilan Dari Perusahaan Yang Menggunakan Alasan Tidak Mendasar Dari Tindakan PHK Tesebut .....	90
Tabel III.11	Data Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) di PT. Ramayana Duri akibat Pengaruh Virus Covid-19 di Duri .....	93



## DAFTAR LAMPIRAN

Pertanyaan Kusioner .....	96
Wawancara .....	100
Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	106
Foto Dokumentasi .....	107



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pemutusan hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang meresakan ataupun ditakuti bagi para pekerja yang masih aktif bekerja. Permasalahan ini terjadi disebabkan kondisi saham perusahaan turun berakibat wabah virus COVID-19, lalu tersusul oleh kondisi ekonomi yang akibatnya pada banyak industri yang menggunakan sangat tersayangkan wajib tutup dikarenakan merugi tadi serta dampaknya pada semua karyawan ataupun pekerja. Banyak perusahaan yang tutup disebabkan ketidakmampu untuk kelanjutan usaha, serta terpaksa pula dilakukannya tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja), hal ini ialah langkah ataupun pilihan akhir sebuah perusahaan. disebabkan meruginya perusahaan yang peminatnya berkurang jadi berdampak bagi para pekerja yang di-PHK.

Pendapat (WHO) World Health Organization ataupun sering disebut organisasi kesehatan dunia COVID-19 ialah suatu virus penyakit yang bisa dampaknya baik ke hewan ataupun manusia, serta buat virus ini pertama kali ditemukan disalah satu kota kecil yakni negara china diakhir tahun 2019. saat tanggal 11 maret 2020 yakni Direktur Jendral World Organization (WHO) Tedros Adhanom Ghereyesus dinyatakan secara resmi bahwa wabah virus COVID-19 menjadi pandemi global ataupun keseluruhan.<sup>1</sup> Pernyataan tadi diumumkan setelah wabah virus yang berasal dari kota Wuhan di Negara china tersebut

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2008

menyebarkan ke 114 negara di dunia. Ada sebanyak 8 negara yang di antaranya melaporkan kasus yang terinfeksi lebih dari 15 Juta Jiwa. Negara tersebut termasuk Italian, India, Jepang, Jerman, dan Amerika Serikat dan beberapa Negara bagian lainnya (CNBC Indonesia, 2020).<sup>2</sup>

Dan bagaimana cara dari beberapa Negara dalam menanggulangi virus COVID-19 ini membuat pemerintah dan juga masyarakat merasa resah serta banyak yang merugi sehingga berdampak pada ekonomi keluarga. Untuk itu pemerintah melakukan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) tujuannya untuk memutuskan rantai virus COVID-19, karena kebijakan tersebut, perusahaan terpaksa mengambil tindakan untuk mengurangi kerugian, salah satu hal yang bisa dilakukan yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut. Jika suatu perusahaan mengalami kerugian, perusahaan itu berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut terdapat dalam pasal 164 dan 165 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Istilah dari *Pandemic* yaitu berasal dari bahasa Inggris yang diserap dari bahasa Indonesia "pandemi" atau wabah yang berjangkit serempak dimanapun meliputi daerah geografi yang luas, sehingga *pandemic covid-19* ini, atau *corona virus disease 2019* ialah sebagai wabah penyakit yang berjangkit di beberapa benua

---

<sup>2</sup> [Buka https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta), Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta (cnnindonesia.com)

yang menyebabkan beberapa pengusaha menggunakan alasan tersebut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>3</sup>

Dampak Penyebab terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) ini ialah akibat dari wabah virus COVID-19. Severe acute syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) biasa disebut virus corona yaitu jenis baru dari corona virus yang mudah menyebar kemanusia, dan juga dapat dengan mudah menular kepada siapapun, mulai dari kalangan anak-anak, kalangan orang dewasa, ataupun dari kalangan lansia. Diindonesia sendiri jumlah kasus dari virus COVID-19 ini sudah mencapai 1.28 juta orang terinfeksi, dengan jumlah pasien sembuh sebanyak 1.09 juta orang, serta jumlah orang yang meninggal sebanyak 34.489 jiwa.<sup>4</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>5</sup> tentang pemutusan hubungan kerja dalam BAB XII mulai dari pasal 150 sampai dengan pasal 172, diantara keduanya baik pengusaha maupun pekerja memiliki hak untuk melakukan pemutusan kerja yang dibeserta akibat hukum yang sudah diatur. Pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sendiri didefenisikan sebagai kondisi berakhirnya hubungan pekerja antara pekerja juga pemberi kerja disebabkan sesuatu hal yang berakibat berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja juga pengusaha.

Sebuah perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja bila didasarkan oleh alasan berupa ditemukan keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha yang mengakibatkan hubungan kerja tidak bisa dipertahankan lagi

<sup>3</sup> Rina Tri Handayani, Dewi Arradini, Aquartuti Tri Darmayanti, Aris Widiyanto, Joko Tri Atmojo, *Pendemi Covid-19, respon Imun Tubuh, Dan Herd Immunity*, vol. 10, No. 3 Juli 2020

<sup>4</sup> Rara Julia Timbara Harahap, *Karakteristik Klinis Penyakit Coronavirus 2019*, *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, Vol. 2 No. 3, Agustus 2020

<sup>5</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

serta solusinya hanya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Keadaan ini di atur dalam pasal 164 serta pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup: pertama, perusahaan yang mengalami kerugian berturut 2 (dua) tahun lamanya yang mengakibatkan perusahaan tutup ataupun penyebabnya karna keadaan memaksa (*force majeure*) ataupun tutupnya perusahaan diakibatkan perusahaan yang melakukan efisiensi. Kedua, perusahaan mengalami pailit.

Dampak dari Covid 19 menyebabkan perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja yang beralasan sebab kerugian juga perusahaan tutup. Ketidakpastian hukum masih terjadi sebab Mahkamah Konstitusi dalam putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 tidak memberi tafsir dari kata “efisiensi” dalam pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tapi hanya menafsirkan kalimat “perusahaan tutup” dimaknai tutupnya perusahaan secara permanen atau perusahaan yang tutup tidak untuk sementara waktu, sehingga belum ditemukan konflik hukum dari aspek perumusan norma hukum. Untuk hal ini, Khudzaifah Dimayati menyatakan Undang-Undang dibuat sebagai sarana penyelesaian konflik tetapi juga bisa menimbulkan konflik-konflik lain, sehingga bisa dikatakan Undang-undang menyimpan potensi konflik.

Apabila diteliti, tiada terdapat defenisi yuridis serta ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) juga efisiensi dalam Pasal 164 UUK, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif. Mahadi menyebutnya dengan istilah asas yang belum matang. Untuk di digunakan dalam

praktek, asas harus dimatangkan dulu, harus d masak dulu, harus digodok dulu. Contohnya, dalam Pasal 1977 KUHPerdara terdapat asas dalam hal barang bergerak, dia merupakan pemiliknya. Supaya asas itu bisa berlaku dalam praktek maka harus dibaca “pada umumnya, siapa menguasai barang bergerak, dia merupakan pemilik”,<sup>6</sup> sedangkan Munir Fuady mengemukakan bila unsur kepastian hukum terpinggirkan maka penegakan hukum akan jatuh pada titik nadir. maksudnya, luar biasa jeleknya juga nuansa seperti ini yang sekarang terjadi di Indonesia.

Tidak ada defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) juga efisiensi dalam pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan konflik dalam penegakan hukum, sehingga di perlukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk menemukan hukum terhadap situasi konkret tertentu serta menetapkan siapa berhak atas apa, terhadap siapa, berkenaan dengan apa, dalam situasi apa dan sterusnya.<sup>7</sup>

Sedangkan Bernard Arief Sidharta menyatakan kegiatan ini dilakukan guna memberikan tawaran dalam menyelesaikan masalah hukum konkret yang terjadi dalam lingkungan masyarakat, baik masalah secara perorangan ataupun keseluruhan yang dihadapin oleh masyarakat.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Mahadi, *Falsafah Hukum; Suatu Pengantar*, PT. Alumni, Bandung 2007

<sup>7</sup> Khuzaifah dimayati, *Teorisasi Hukum; Studi Tentang Perkebangan Pemikiran Hukum Di Indonesia*, Genta Publishing, Yogyakarta 2005

<sup>8</sup> Bernard Arief Sidharta, *Ilmu Hukum Indonesia; Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis Yang Responsif Terhadap Perubahan Masyarakat*, Genta Publishing, Yogyakarta 2013

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai fenomena penelitian dari apa yang dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penjelasan pengaturan hukum mengenai tenaga kerja yang di PHK di PT. Ramayana Duri?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pengusaha atas penggunaan keadaan pandemic corona virus disease 2019 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah?

## C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apa dampak yang terjadi di PT. Ramayana Duri ini yang mengakibatkan para pekerja di PHK
2. untuk mengetahui penyebab yang terjadi dari perusahaan tersebut yang mengakibatkan perusahaan dengan terpaksa melakukan tindakan PHK bagi para pekerja.berikut manfaat yang di dapat atau di peroleh dari penelitian ini adalah, yaitu:

### 2. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Sebagai alat penelitian atau kajian lebih lanjut mengenai permasalahan PHK (pemutusan hubungan kerja), sehingga dapat di pergunakan dalam penulisan karya ilmiah dalam hukum perdata.

2. Secara Praktis

Untuk memberikan arahan atau masukan bagi yang membaca atau yang memiliki kepentingan dari hasil penelitian ini dan terutama untuk pihak yang dirugian oleh perusahaan tersebut.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pengertian PHK**

PHK secara umum merupakan pemutusan hubungan kerja yang menjadi dasar dalam pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mencakup PHK yang terjadi disebuah perusahaan baik berbadan hokum maupun tidak berbadan hokum, milik pribadi ataupun kerjasama, milik persekutuan ataupun badan hokum, usaha swasta ataupun usaha milik Negara, baik usaha sosial maupun usaha lain yang mempunyai pengurus serta memiliki karyawan atau mempunyai pekerja/buruh lain berdasarkan atas upah ataupun imbalan dalam bentuk lain.

kata PHK mampu menjadi momok buat para pekerja/buruh, sebabnya pekerja yang di-PHK bisa terancam keberlangsungan hidupnya juga keluarganya serta derita yang diakibatkan sebab (PHK) tadi. Mengingat fakta bahwa dilapangan kerja mendapatkan pekerjaan sangatlah sulit sebab banyaknya pesaing antar pekerja lain, semakin naiknya angka serta kondisi dalam dunia usaha yang akan terus fluktuatif, jadi wajar bila pekerja/buruh sangat takut jika terancam terjadinya PHK tersebut.

Menurut halim (1990: 136 bahwa) :

“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan dikarenakan suatu hal tertentu”.

Adapun menurut pasal 1 ayat (4) keputusan menteri ketenagakerjaan nomor

kep-15A/Men/1994 bahwa:



“PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat”.

Penjelasan dari kedua pengertian di atas terdapat latar belakang yang berbeda. Yang pertama sifatnya menyeluruh ataupun umum disebabkan perkara yang timbul tidak karna perusahaan atau pengusaha, perkara bisa sebabnya karna oleh hal-hal lain serta tanpa wajib meminta izin pada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) menggunakan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). serta pengertian kedua mempunyai sifat khusus, yaitu sebab pekerja/buruh melakukan suatu kesalahan atau melanggar aturan yang ada yang merugikan, sebab itu terlebih dahulu harus punya izin dari kepala P4D/P4p menurut ketentuan Undang-Undang.<sup>9</sup>

PHK yaitu berarti pekerja/buruh berhenti atau diberhentikan oleh atasanya di karenakan suatu hal tertentu. Hakikat PHK bagi pekerja ialah awal dari penderitaan, atau artinya untuk pekerja permulaan merupakan dari selesainya pengakhiran, yang awal mula dari berakhirnya jadi memiliki pekerjaan, pemula dari berakhirnya kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maupun keluarga. Pengusaha, serikat pekerja, serta bagaimana usaha pemerintah supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja ( pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003). serta selanjutnya, berdasar pada ketetapan (pasal 151 ayat (2) juga ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003) yakni :

- (2). Dalam hal segala upaya yang sudah dilakukan, namun pemutusan hubungan kerja tidak bisa terhindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan oleh pengusaha serta perserikat pekerja/serikat

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafik, Jakarta 2014

Pekerja/buruh atau jika pekerja/buruh yang berhubungan tidak termasuk anggota serikat pereja/srikat buruh.

(3). Yang sudah dijelaskan bagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak kunjung mendapatkan persetujuan pengusaha bisa dilakukannya pemutusan hubungan kerja kepada karyawan ataupun pekerja/buruhnya bila sudah menerima ketetapan dari organisasi lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>10</sup>

Bila terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial, PHK hanya bisa dijadikan pilihan terakhir. Yang harusnya dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya yakni:

- a. Untuk bisa menyukseskan usahanya, pengusaha bisa menganggap pekerjanya seperti teman partner serta kerjasama antar atasan juga bawahan supaya bisa tercapainya tujuan usaha tersebut.
- b. Bagaimana cara pengusaha dalam mensejahterakan pekerjanya dengan memberikan upah ataupun imbalan yang layak asalnya dari jasa yang sudah dikerahkan kepekerjaannya, serta juga diberikan jaminan tertentu supaya pekerja bisa mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik lagi juga produktif (berdaya guna)
- c. pengusaha yang selalu berusaha untuk berhubungan baik kepada para pekerjanya .

---

<sup>10</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

Menurut ketentuan pasal 153 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, terdapat batasan izin yang digantungkan di-PHK alasannya yakni diberikan izin atau sebab alasan yang dilarang, yakni bila:

- a. Disebabkan sakit pekerja tidak dapat ikut bekerja sesuai keterangan dari dokter selama waktu 12 bulan secara berturut
- b. Agar terpenuhinya kewajiban kepada negaranya pekerja tidak dapat mengerjakan pekerjaannya
- c. Pekerja yang berhalangan sebabnya karena perintah agamanya
- d. Pekerja yang berhalangan sebab sedang melakukan pernikahan/menikah
- e. Pekerja yang berhalangan sebabnya wanita yang menyusui, hamil, melahirkan, maupun keguguran,
- f. pekerja yang punya ikatan persaudaraan ataupun pernikahan dengan pekerja yang lain dalam perusahaan tersebut, kecuali sudah diatur didalam peraturan perjanjian perusahaan atau PKB
- g. pekerja mandiri atau anggota pengurus serikat yang melakukan aktivitas diluar maupun didalam jam kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan ataupun ketentuan aturan yang terdapat perjanjian pada aturan perusahaan PKB.
- h. Jika pengusaha membuat suatu kejahatan ataupun tindakan pidana, pekerja melaporkannya kepada pihak berwajib
- i. sebab bedanya pemahaman, keyakinan, aliran politik, suku, warna kulit, golongan jenis kelamin, kondisi fisik, serta status perkawinan

- j. Pekerja yang sakit ataupun cedera yang berhubungan didalam pekerjaan atau kecelakaan terjadi ketika bekerja dari hasil penjelasan dokter untuk kesembuhannya masih bisa dipastikan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam ketentuan pasal 154 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. PHK seharusnya berdasarkan izin, kecuali dalam hal-hal tertentu, yakni :

- a. Jika sebelumnya terdapat syarat secara tertulis untuk masa percobaan pekerja tersebut
- b. Pekerja melakukan pengunduran diri atas kemauannya tanpa ada campur tangan dari perusahaan, dikarenakan hubungan kerja yang berakhir sesuai dengan perjanjian awal waktu bekerja
- c. Pekerja yang sudah mencukupi usia untuk pensiun
- d. Jika seorang pekerja telah tutup usia

Adapun sebabnya perusahaan tutup ada dalam pasal 164 Undang--undang No. 13 Tahun 2003:

- a. Karena perusahaan merugi secara berturut 2 (dua) tahun lamanya, atau sebabnya keadaan memaksa
- b. Sebab efisiensi

Penjelasan mengenai pembagian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang diberikan pada pekerja dari perusahaan yang tutup tadi, tergantung dari perusahaan ataupun mengapa perusahaan itu tutup.

- 1). Jika perusahaan tadi tutup serta merugi 2 (dua) tahun berturut lamanya, ataupun sebabnya keadaan memaksa, maka pekerja yang menerima hak:

- a. untuk upah pesangon ketentuan yang di berika sebesar 1 (kali)

- b. untuk upah penghargaan masa kerja ditetapkan sebesar 1 (satu) kali
  - c. Upah pengganti hak sesuai dengan ketentuan
- 2). Bila perusahaan tutup sebab melakukan efisiensi, pekerja yang menerima hak:
- a). Untuk upah pesangon ketentuan yang diterima sebesar 1 (satu) kali
  - b). Untuk upah penghargaan masa kerja ditetapkan sebesar 1 (satu) kali
  - c). Upah pengganti hak sesuai dengan ketentuan

Dalam pasal 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Bila perusahaan pailit, perusahaan bisa melakukan pemutusan kerja pada pekerjanya disebabkan perusahaan pailit, serta pekerja mendapatkan hak atas:

- a. Untuk upah pesangon mempunyai ketentuan sebesar 1 (satu) kali
- b. Untuk upah penghargaan masa kerja ditetapkan sebesar 1 (satu) kali
- c. Upah pengganti hak sesuai ketentuan<sup>11</sup>

## 2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Terbagi 4 (empat) macam pemutusan hubungan kerja secara teoritis, yaitu:

### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum disebut PHK serta hal ini biasa terjadi begitu saja secara hukum. didalam Pasal 1603e KUH Perdata mengatakan:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

### 2. Prosedur PHK Oleh Pengusaha

<sup>11</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011

Didalam praktik prosedur PHK dikarenakan masalah yang tidak begitu berat biasanya diatur pada perjanjian kerja, serta aturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Demi keabsahan prosedur sesuatu yang harus terlaksanakan.

- 1) Untuk pertama kali diberi teguran atau peringatan secara lisan, serta kemudian diberi teguran tertulis secara bertahap yakni kesatu, kedua, ketiga tergantung pada tingkat aturan yang dilanggar oleh pekerja/buruh, juga urgensinya terhadap perusahaan.
- 2) Jika telah diberkani masa waktu tenggangnya yang ketiga (terakhir), namun pekerja/buruh masi melakukan pelanggaran, berhaknya perusahaan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Jika pemutusan hubungan tersebut di terima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, maka buatlah kesepakatan antara keduanya atas dasar permohonan penetapan kepengadilan industrial.
- 4) Dan jika pemutusan hubungan pekerja tersebut tidak diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan baik pada satu pihak ataupun dari semua pihak wahib ditempuhnya penyelesaian prosedur dari perselisihan hubungan industrial, ada pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

### 3. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Masing-masing punya prosedur yang tak sama, yakni:

- a. Prosedur PHK sebab permintaan pengunduran diri

Diatur pada pasal 162 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, yakni:

1).Pekerja bisa mengajukan dengan cara tertulis pada pengusaha , serta untuk pengundurannya diajukan paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri termulai.

2).Pengunduran dirinya tidak terikat dengan ikatan dinas.

3).Sebelum tanggal pengunduran diri dimulai, pekerja tetap melakukan kewajibannya sebagai pekerja.

b. Prosedur PHK sebab permohonan pada pengadilan hubungan industrial

Prosedur ini diatur pada pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja yakni dengan forum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>12</sup>

4. Adapun mekanisme lain terkait perihal pemutusan hubungan kerja, merupakan:

a. buat pemutusan hubungan kerja tadi pekerja dengan atasan harus buat merundingkan-nya.

b. Jika yang dirundingkan tidak berhasil menerima persetujuan apapun pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja jika telah ada persetujuan ataupun ketetapan dari forum penyelesaian perselisihan

---

<sup>12</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

hubungan industrial, permohonan pemutusan hubungan kerja tadi diajukan secara tertulis beserta alasan yang mendasar.

- c. Jika telah berunding serta hasil perundingan itu gagal maka permohonan penetapan tadi bisa diterima. Batal demi hukum jika dilakukannya pemutusan hubungan kerja bila tidak mempunyai ketetapan oleh perusahaan juga untuk itu pengusaha harus tetap mempekerjakan pekerjaannya serta memberikan imbalan ataupun upah sesuai hak pekerja, sebelum ditetapkannya putusan, pengusaha juga juga pekerja wajib sama-sama melakukan kewajibannya seperti (pasal 155 ayat 2 dan 3, pasal 170 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

Bila telah dilakukan semua upaya, akan namun tetap tidak bisa terhindari terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan yakni memberikan imbalan, uang penghargaan masa kerja, serta uang pengganti hak yang wajib diberikan perusahaan (pasal 156 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003). ketetapan pasal 156 ayat 1 ialah ketetapan yang sifatnya publik atas pemutusan hubungan kerja. Untuk itu setiap terjadinya pemutusan hubungan kerja perusahaan berhak memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak didasarkan ketetapan serta aturan dari perusahaan, kecuali ketetapan dari undang-undang berbeda.



Serta adapun beberapa alasan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dari atasan/pengusaha atas dirinya, yakni:

1. Alasan Ekonomi

a. Adapun hasil produktif yg turun disebabkan dari beberapa faktor, contoh:

1. Turunnya kapasitas hasil produksi perusahaan bersangkutan
2. Turunnya peminat ataupun masyarakat tidak begitu berkesan pada hasil produksi dari perusahaan tadi.
3. serta turun juga persediaan dari bahan dasar
4. Tidak laku barang produksi lebih dulu yang telah tersedia dilemparkan ke pasaran ataupun ketempat lain . Yang semuanya secara langsung ataupun tidak langsung yang berakhir merugi.

b. Kerugian yang terjadi secara langsung, sebab dari turunya hasil dari pendapatan perusahaan

c. Perusahaan yang telah tidak sanggup buat membayar upah ataupun imbalan pekerja seperti dulu.

d. Dilaksanakannya rasionalisasi atau penyederhanaan atau dalam arti pengurangan karyawan yang berjumlah lumayan besar dip perusahaan bersangkutan .

2. Terdapat juga alasan lain asalnya dari keadaan yang luar biasa, contohnya yakni;

a. Perang mendadak mengakibatkan tidak dapat untuk dilanjutkan hubungan kerja

- b. Tidak dapat melanjutkan hubungan kerja disebabkan terjadinya bencana alam yang berakibat rusaknya tempat kerja.
- c. Perusahaan yang ikut dalam menyelenggarakan pekerjaan ternyata telah tidak mampu untuk meneruskan pengadaan lapangan kerja yang sebelumnya ada. Adapun perusahaan ataupun atasan yang mempekerjakan karyawannya yang berkuasa atas perusahaan lain yang merupakan pengadaan tenaga kerja tersebut.

Adapun sebab tutup usianya majikan/pengusaha yang tidak mempunyai penerus ahli waris yang sanggup untuk meneruskan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>13</sup>

### 3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK

Hal yang paling penting dalam Perlindungan hukum ketika pemutusan hubungan kerja yakni mengenai bagaimana kebenaran status hubungan kerja juga menggunakan alasan yang digunakan untuk melakukan PHK, hal ini bisa dibagi sebagai 2 (dua) kelompok, berikut terdapatnya alasan mendapatkan izin pula alasan tanpa dapatnya izin buat di-PHK. ketetapan ini sangat perlu buat diperhatikan yakni ketika seseorang pekerja tertangkap tangan melakukan pelanggaran sehingga pekerja tadi bisa buat di-PHK tanpa izin hal ini bertentang pada hak asasi manusia, khususnya asas praduga tak bersalah. Atau jika pekerja tadi telah terbukti melakukan kesalahan/pelanggaran pidana serta telah diputuskan oleh hakim secara tegas jika kesalahan tadi ialah perbuatan perusahaan yang melakukannya dengan sengaja, hal ini justru pekerja tidak terdapat perlindungan

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafik, Jakarta, 2014

hukum dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Terdapat kebenaran alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) buat alasan kemurnian penjatuhan pemutusan hubungan kerja (PHK) asal rekayasan atasan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh kepada hak yang nantinya bis di terima oleh buruh pada izin pemutusan hubungan kerja (PHK) turun.<sup>14</sup>

Dalam hubungan pekerja juga pengusaha, ada 2 (dua) perlindungan hukum yakni:

1. Perlinduang hukum dalam hukum privat, ialah peraturan hukum sifatnya individu atau kepentingan sendiri yang ditentukan pertahanan ataupun diberhentikan kepentingan itu terserah pada yang bersangkutan, ada 2 (dua) sub sistem hukum :
  - a. Yang mengatur ingin atau tidak mempertahankan kepentingan tadi terserah pada pihak individu yang kepentingannya dalam hukum perdata, ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 112 Tahun 2003.
  - b. Hukum acara, sebab Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 aturan prosedur buat pekerja untuk dipertahankan hak yang dilanggar yang dilakukan pengusaha berupaya hukum formal serta resmi dipengadilan yang diatur dalam Pasal 136 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang memberi amanat pada pembentukan Undang-Undang guna membuat suatu Undang-Undang yang khusus buat aturan perosedur mengenai

---

<sup>14</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011

penyelesaian perselisihan antara majikan/atasan dengan pekerja/buruh.

2. Perlindungan hukum dalam hukum publik, ialah pengaturan hukum bersifat public serta buat hal ini yang menentukan dipertahankan atau tidaknya ialah pengusaha yang ada 2 (dua) sub sistem yakni :

- a. Hukum pidana, yakni aturan hukum yang berakedah isinya mengenai langgaran (verbod) yang terdapat sanksi pidana, ini ada pada Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.
- b. Hukum administrasi Negara, yakni (gebod) pada perusahaan untuk melakukan suatu perbuatan pada pemerintah dengan terdapatnya sanksi administrasi, ada juga didalam Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Asas-asas umum dalam hukum perjanjian tadi, pada Undang-Undang Kterenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang menentukan:

- 1) Perjanjian pekerja dibikint menurut:
  - a. Pihak yang satu dengan pihak lainnya sudah dilakukannya kesepakatan
  - b. Dalam mengejrjakan perbuatan hukum mempunyai Kemampuan atau kecakapan
  - c. pekerja yang diperjanjikan
  - d. Pekerja yang diperjanikan tidak menentang aturan ketertiban umum, kesusilaan serta aturan dari Perundang-Undangan yang berlaku

- 2) Terdapat hal yang bertentangan pada perjanjian yang dibikin oleh pihak bersangkutan dengan ketetapan yang ada didalam ayat (1) huruf a dengan b dapat buat dibatalkan
- 3) Hal yang bertentangan pada ketentuan perjanjian yang dibikin pihak-pihak bersangkutan ada didalam ayat (1) huruf c dengan d batal demi hukum.<sup>15</sup>

Sama kaitannya dalam perlindungan hukum dibidang ketenagakerjaan, penjabaran diatur dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan Negara Indonesia merupakan Negara hukum, yakni Negara yang tegak diatas hukum yang mempunyai jaminan keadilan pada masyarakat yang ada di Negara Indonesia.<sup>16</sup> Amandemen sudah melahirkan perubahan penting dalam 2 (dua) hal utama yakni penguatan pada perlindungan dalam hak asai manusia serta pemisahan kekuasaan menjadi unsur utama dalam konsep Negara hukum (rechtstaat)<sup>17</sup> sebagai ciri-ciri dari Negara yaitu sebagai berikut:

1. Parleme yang melakukan proses pembuatan Konstitusi serta Undang-Undang yang sejalan pada kehidupan negara
2. Elit Negara yang mengatur mekanisme serta pertanggungjawaban atas setiap kebijakandan tindakan Negara
3. Kekuasaan kemerdekaan serta kehakiman merupakan jaminan negara

---

<sup>15</sup> Yulia, *Buku Ajar Hukum Perdata*, CV. BeiNa Edukasi, Lhokseumawe, 2015

<sup>17</sup> Aidul Fitriciada Azhari, *Negara Hukum Indonesia: Dekolonisasi dan Rekonstruksi Tradisi*, *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* Vol. 4 No 19 Oktober 2012

4. Hak asasi manusia yang dilindungi oleh negara<sup>18</sup>

Persoalan tentang perlindungan, imbalan kesejahteraan, perselisihan hubungan industri, Pembina, serta pengawasan ketenagakerjaan sebagai permasalahan ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa. Secara sistematis ini penyebabnya adalah pemerintah dalam mengimplementasikan Undang-Undang yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, hingga terdapat yang menyimpang, masalah tadi merupakan mengenai koordinasi juga kinerja antara pemerintah yang belum optimal pula masih sangat memprihatinkan.

Dengan diperhatikannya produktivitas pertumbuhan ekonomi, sudah ditentukan minimal imbalan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, ada didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, mencakup:

- a. Minimum upah yang diterima menurut wilayah provinsi ataupun kabupaten/kota
- b. Minimal imbalan yang diterima menurut sector pada wilayah provinsi ataupun kabupaten/kota

Untuk wilayah Provinsi Gubernur sudah ditetapkan minimum upah tadi, begitupun dengan Kabupaten/Kota sudah ditetapkan oleh Bupati/Walikota menurut rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi ataupun Bupati/Walikota. buat itu perusahaan tidak mampu menentukan imbalan yang sangat rendah dari pada minimum upah yang sudah ditentukan oleh Pemerintah pada pekerja/buruh sesuai pada wilayah Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota. untuk pengusaha bila

---

<sup>18</sup> Janpatar Simamora, 2014, *Tafsir Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3 September 2014

belum sanggup ataupun mampu buat membayar upah minimal yang telah ditentukan bisa melakukan penangguhan dengan sudah ditentukannya batas waktu.

Pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan (pasal 88) ditegaskan bahwasanya buat penghasilan atau upah yang diperoleh pekerja berhak buat berpenghasilan yang layak guna terpenuhinya kehidupan kemanusiaan. Dalam artian bahwa jumlah hasil dari upah pekerja mampu buat terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja/buruh serta pula keluarga, berikut yakni sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua.<sup>19</sup>

Penelitian terdahulu Ari Dwi Hastuti W. Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta melakukan penelitian mengenai pelaksanaan penyelesaian PHK di kota Surakarta dengan judul skripsi “Pelaksanaan Mediasi Dalam Penyelesaian PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta”. Studi yang dikerjakan Ari pada tahun 2008 ini bertujuan mengetahui mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Hal yang membedakan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah bahwa Ari fokus terhadap pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK. Sedangkan untuk penelitian kali ini berfokus pada sistem pemecatan karyawan diperusahaan PT. Ramayana Duri. Dan terdapat dua pembahasan sesuai dengan rumusan masalah. Pertama, membahas bagaimana penjelasan pengaturan hukum, serta kompensasi apa yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja yang di PHK di PT. Ramayana Duri.

---

<sup>19</sup> Lidia Febriant, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, UIR Law Review, Vol.01 No.01 Tahun 2017

Sedangkan Persamaan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang Pemecata atau pemutusan hubungan kerja (PHK)

1. Teori Pemecatan/PHK (pemutusan hubungan kerja)

Merupakan kata luas yang mencakup pemisahaan selamanya seseorang pada organisasi dikarenakan beberapa alasan. Sebagian besar meneger ditemukan bahwa pemecatan karyawan tidak mengenakan serta terhindari. Pemecatan karyawan perlu menjawab 5 macam personal: (1) kinerja pekerja yang tidak begitu baik karna tidak kemampuannya, lalainya, perubahan persyaratan kerja, atau tidak terdapat perhatian pada pekerja.: (2) pelanggaran peraturan perusahaan, tidak termasuk ketidakhadiran serta ketergantungan di obat-obatan terlarang.: (3) kekerasan ataupun perkelahian dipekerjaan,:(4) pembangkangan terhadap perintah,:(5) sikap eksklusif yang tidak bisa dibenarkan seperti pelecehan seks ketidakhujuran. Pemecatan terjadi hanya bila situasi ini direkomendasikan menggunakan baik, serta bila pembinaan maupun konseling gagal mengoreksi konflik. Pemecatan pula wajib mengikuti persyaratan aturan.

Semua organisasi haruslah mempunyai kebijakan pemecatan tertulis bahwa meneger wajib mendokumentasikan kasus buat pemecatan dengan alasan bisnis yang nyata. serta lagi, kebijakan haruslah ditetntukan secara tertulis, pengaturan pembayaran gaji bagi karyawan yang dipecat. Kebijakan juga wajib menetapkan siapa yang akan diberikan referensi kepada karyawan yang dipecat juga mereka harus sepakat mengenai apa yang dijelaskan dalam referensi tersebut.



## 2. Teori macam- macam PHK/Pemecatan

1) Pemecatan karyawan nonmanajerial, individu-individu pada kategori ini tidaklah lingkungan yang terlatih secara professional mirip akutansi serta insinyur. Mereka ini biasanya termasuk karyawan juru ketik, sopir truk, pekerja-pekerja pabrik serta pelayan. Jika perusahaan mempunyai serikat pekerja, mekanisme pemecatan umumnya dipengaruhi secara kentara pada perjanjian manajemen karyawan.

2) Pemecatan eksekutif, haruslah dicermati dengan perspektif yang tidak singkron, para eksekutif umumnya tidak mempunyai formal. Keputusan buat memberhentikan seseorang eksekutif kemungkinan sudah disetujui sang direktur primer pada sebuah organisasi.

Meskipun suatu organisasi mungkin menghasilkan laba positif dari memberhentikan eksekutif, terminasi tadi pula melahirkan situasi potensi yang berbahaya untuk perusahaan. poly perusahaan risau karna menghasilkan gambaran publik negative mencerimnkan ketidakpekaan terhadap kebutuha-kebutuhan karyawannya.

## 3. Teori jenis-jenis pemecatan/PHK (pemutusan hubungan kerja)

Berdasarkan kemudian husni, pada bukunya mengungkapkan bahwasanya terdapat beberapa jenis pemecatan, yakni:

1) Pemecatan oleh pengusaha

2) Pemecatan oleh karyawan

- 3) Pemecatan demi aturan
- 4) Pemecatan solehang pengadilan

Dianrata jenis pemecatan adit, akan dibahas lanjutan tentang pemecatan oleh pengusaha. Pemecatan pengusaha ialah pemecatan dimana kemauan atau keinginan pengusaha, sebab adanya pelanggaran ataupun kesalahan yang diperbuat karyawan ataupun sebab faktor-faktor lain, misal pengurangan tenaga, perusahaan tutup, perusahaan status perusahaan serta lainnya.

4. Teori mekanisme pemecatan/PHK (pemutusan hubungan kerja)

Berdasarkan dari Abdul Khakim pada bukunya menjelaskan bahwa mekanisme pemecatan maksudnya yaitu:

- 1) Sebelum seluruh pihak, yakni pengusaha, karyawan, perkumpulan karyawan wajib melakukan upaya buat terhindar terjadinya pemecatan.
- 2) Apabila tidak bisa terhindari, perusahaan serta karyawan membuat rundingan berserta.
- 3) Jika negosiasi berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan beserta dasar juga sebabnya pada forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial.
- 4) Selama belum terdapat ketetapan atau keputusan berasal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial, ke 2 belah pihak permanen melakukan semua kewajiban masing-masing, dimana

karyawan permanen melaksanakan tugasnya serta pengusaha membayar upah.

#### 5. Teori perihal Kompensasi karyawan

Intinya manusia bekerja pula ingin memperoleh uang guna memenuhi kehidupannya. Buat itulah seseorang karyawan mulai menghargai kerja keras serta makin menggambarkan loyalitas pada perusahaan serta karna itulah perusahaan menyampaikan penghargaan terhadap potensi kerja karyawan yaitu menggunakan jalan menyampaikan kompensasi. Salah satu cara manajemen buat menaikkan potensi kerja, memotivasi serta mengikatkin kinerja para karyawan ialah kompensasi.

Kompensasi ialah imbalan jasa ataupun balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada tenaga kerja sebab tenaga kerja tadi sudah menyampaikan sumbangan energi berasal pikiran demi majunya perusahaan untuk tercapainya tujuan yang sudah ditentukan .

Perhitungan upah buat pesangon jika dipecah sebenarnya tidak perlu rumit memutuskan komponen upah serta tunjangan-tunjangan telah teratur secara kentara. Upah digunakan buat perhitungan pesangon serta tunjangan-tunjangan permanen.

#### **E. Konsep Oprasional**

Konsep yang diambil merupakan konsep khusus yang dikumpul berkaitan pada bahan yang akan diteliti atau diurai dalam bentuk karya ilmiah. Ada 5 (lima) ciri konsep yang diambil dalam karya ialah melalui konstitusi, undang-undang hingga pada aturan-aturan paling rendah, serta defenisi oprasional. Konsep dari

penulisan tersebut dapat diuraikan dalam suatu penulisan karya ilmiah dan/atau mungkin salah satunya saja. juga buat uraian diatas bisa ditarik beberapa batasan yang bisa dipergunakan menjadi panduan oprasional saat dilakukannya penelitian.

Maksud dari hasil penelitian ;

- a. Tenaga Kerja merupakan hal yang dapat dilakukan oleh banyak orang guna untuk mendapatkan hasil barang ataupun jasa demi kebutuhan masyarakat (baik dalam hubungan kerja ataupun tidak)
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni berakhirnya hubungan pekerjaan antara pekerja/buruh serta pengusaha ditimbulkan hal eksklusif yang menyebabkan selesainya hak serta kewajiban
- c. PT. RAMAYANA DURI ialah sebuah toko swalayan yang mempunyai cabang dimana-mana. Selain departemen store yang menyediakan banyak produk untuk kebutuhan rumah tangga yang cukup lengkap untuk kebutuhan sehari-hari
- d. Virus COVID-19 adalah Severe acute syndrome coronavirus 2 (SARS-Co-2) atau yang biasanya dikatakan virus corona yakni jenis baru dari coronavirus yang mudah menyebar kemanusia, dan juga bisa dengan gampang menyebar pada siapa saja, baik dari kalangan anak-anak, orang dewasa, maupun lansia.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam rangka melakukan penelitian untuk mencapai hasil yang obyektif dan maksimal, berikut metode penelitian yang di usun oleh penulis:

### **1. Jenis penelitian dan sifat penelitian**

Jenis dari penelitian ini yakni penelitian hukum Observasi adalah penelitian hukum guna mengetahui detail tentang pengaruh dari virus Covid-19 yang berdampak terjadinya tindakan PHK di PT. Ramayana Duri. Dengan demikian diharap sanggup untuk mengungkapkan alasan dari terjadinya tindakan PHK yang terjadi di PT. Ramayana Duri.

Penelitian ini bersifat deskriptif yang mana penelitian ini dimaksudkan supaya memberikan informasi sedetail mungkin mengenai kondisi serta gejala yang terjadi. Maka peneliti menemukan juga memahami terhadap gejala-gejala yang akan diteliti dengan menggambarkan serta menjelaskan masalah, Sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah dalam menyelesaikan perkara terjadinya tindakan PHK akibat dari virus covid-19 di PT. Ramayana Duri.

### **2. Lokasi Penelitian**

Untuk lokasi dalam penelitian ini penulis memilih wilayah kerja PT. Ramayana Duri di Duri. Yang berlokasi di Jalan Sudirman Duri, Kabupaten Bengkalis. Ketertarikan saya untuk memilih lokasi di tempat ini karna dekat dari rumah dan dapat dengan mudah untuk mendapatkan informasi tentang PT. Ramayana Duri tersebut.

### 3. Populasi dan Responden

#### 1. populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti. Dan untuk Populasi dalam penelitian yaitu PT. Ramayana Duri Kabupaten Bengkalis

#### 2. Responden

Dalam mengambil sampel dari populasi di atas, penulis menggunakan 2 (dua) metode: pertama metode di lakukan terhadap Manager dan juga Ketua DPC (dewan pengurus cabang) FPE (federasi pertambangan serta energi) KSBSI (konfederasi serikat buruh seluruh Indonesia) Kabupaten Bengkalis di Duri. kedua, *Simple Random Sampling* di lakukan terhadap karyawan yang pernah bekerja di PT Ramayana Duri di Duri:

Tabel 1.1

Populasi dan Sampel

NO	Kriteria Populasi	Responden	Sampel
1	Manager PT. Ramayana Duri	1	1
2	Ketua DPC, EFP,KSBSI	1	1
3	Pekerja yang pernah bekerja di PT. Ramayana Duti	20	10
	Jumlah		12

Sumber : Data Olahan Tahun 2020

#### **4. Data Dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang di dapat secara langsung oleh penulis melalui responden dengan cara melakukan wawancara kepada DPC (dewan pengurus cabang) FPE (federasi pertambangan dan energi) KSBSI (konfederasi serikat buruh seluruh Indonesia) Kabupaten Bengkalis, Manager, beserta Karyawan-karyawan yang pernah bekerja di PT. Ramayana Duri.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah kumpulan data yang di peroleh dari buku, literature terkait dengan masalah yang sedang di teliti dan di lengkapi dengan aturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan judul. Dari pada itu buku juga bisa berupa skripsi, di sertai, majalah, Koran dan artikel seminar dan lain-lain.

#### **5. Alat pengumpulan Data**

##### **1. Kuisisioner**

Alat pengumpulan data cara yang di lakukan penelitian dengan di buatnya daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka pada responden atau sampel. Daftar isi pertanyaan yang di ajukan sesuai atau berhubungan dengan permasalahan yang di bahas.

##### **2. Wawancara**

Untuk teknik wawancara yang di gunakan penulis adalah wawancara non struktur yakni metode wawancara yang mana penulis bebas menanyakan suatu kepada responden tanpa terkait dengan daftar pertanyaan-pertanyaan namun pertanyaan itu diarahkan sesuai permasalahan yang sedang diteliti.

### 3. Observasi

Penelitian dilakukan secara langsung pada objek sehubungan dengan masalah yang sedang dipelajari. Penyelidik langsung pergi guna mengamati proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Ramayana Duri akibat dari pengaruh wabah virus Covid-19 di Duri.

### 6. Analisis Data

Untuk Data penulis memperoleh dengan teknik kuisioner kemudian di kualifikasikan dalam bentuk tabel (kuantitatif).memperoleh informasi ataupun Data melalui teknik wawancara di sajikan dalam bentuk uraian kalimat secara deskriptif.

### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Setelah data di sajikan kemudian penulis melakukan analisis secara kuantitatif yakni dengan cara menghubungkan kepada teori dan pendapat para ahli. Kesimpulan yang penulis ambil pada pembahasan penelitian ini dengan “metode induktif” yakni menganalisis permasalahan yang bersifat khusus untuk di ambil kesimpulan secara umum.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Terhadap Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian

###### a. pekerja

tertera disini Undang-Undang Dasar 1945 memakai kata “pekerja” guna artian luas dari buruh. Oleh sebab itu, sudah sepakat guna dari kata “pekerja” menjadi pengganti kata “buruh” karna memiliki dasar hukum yang bertenaga.<sup>20</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Angka 2 Tahun 2004, buruh ialah organisasi yang terbentuk asal, sang, serta teruntuk pekerja/buruh baik dalam perusahaan juga luar perusahaan yang sifatnya bebas, terbuka, berdikari, demokratis serta bertanggungjawab, gunanya untuk diperjuangkan ataupun pembelaan juga terlindungnya hak serta kepentingan pekerja/buruh juga menaikan kesejahteraan pekerja/buruh serta keluarganya. Meskipun kini sudah dikasi kebebasan berserikat, masih pada sayangnya SP yang masih terdapat ada pada setiap perusahaan. Idealnya pada setiap perusahaan terdapat SP yang bisa memperjuangkan kepentingan buruh.<sup>21</sup>

Pekerja artinya setiap orang bekerja menggunakan mendapatkan upah atau imbalan pada bentuk lain. kata pekerja/buruh menurut yuridis sebetulnya ialah sama serta tak terdapat disparitas antara keduanya. Ke 2 istilah tadi pada

<sup>20</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persad, Jakarta, 2013

<sup>21</sup> Abdri Novius, *Fenomena Kesejahteraan Buruh/karyawan Perusahaan Di Indonesia*, PT. Senang Kharisma Textile, Solo, 2007

pergunakan serta pada gabungan sebagai ‘pekerja/buruh’ pada Undang-Undang Angka 13 Tahun 2003 Wacana Ketenagakerjaan guna menyamakan menggunakan kata “perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh” yang ada pada Undang-Undang No 12 Tahun 2000 yang sudah diundangkan sebelumnya. waktu zaman Hidia

Belanda kata buruh cuma diperuntukan kepada seseorang yang membuat pekerjaan tangan atau pekerjaan berat seperti kuli, tukang, mandor dan lain-lain.<sup>22</sup>

waktu zaman yang telah maju serta demokratis ini, tak terdapat kata bagi pekerja antara buruh halus juga buruh kasar yang dijelaskan diperundangundangan. seluruh pekerja atau buruh mempunyai hak serta kewajiban yang sama tanpa terdapat disparitas antara keduanya. Hal ini pula

sudah disepakati bahwa adanya kedudukan yang seimbang antara buruh menggunakan majikan. tentang tidak adanya buruh halus serta buruh kasar sudah dijelaskan pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Angka 22 Tahun 1957 Perihal Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, buruh artinya barang siapa bekerja dengan majikan akan mendapatkan upah.<sup>23</sup>

Pada hal pengertian pekerja/buruh sudah dijelaskan sang ahli, undang-undang ketenagakerjaan bahkan sudah beredar serta diperluas di peraturan-peraturan lain. contohnya pada kecelakaan kerja, pada UU No.3 Tahun 1992 perihal agunan Sosial Energi Kerja Pasal 8 ayat (2), dipengaruhi bahwa:<sup>24</sup>

- a) Magang serta siswa yang bekerja diperusahaan, baik yang mendapatkan upah ataupun tidak;

<sup>22</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007

<sup>23</sup> Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Perselisihan Perburuhan

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum kerja: Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persad, Jakarta, 2007

- b) Mereka pekerja yang memborong, terkecuali yang diborong ialah perusahaan;
- c) Perusahaan yang mempekerjakan narapidana.

b. Energi kerja

Sesuai ketentuan pasal 1 Nomor (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, energi kerja ialah seseorang yang bisa melakukan pekerjaan untuk membuat barang/jasa, baik buat terpenuhinya kebutuhan mandiri juga kebutuhan keluarga.<sup>25</sup>

Pengertian tiap-tiap orang yang sanggup dilakukan pekerjaan untuk membuat barang/jasa, untuk terpenuhinya kebutuhan mandiri juga untuk masyarakat bisa mencakup tiap-tiap orang yang melakukan pekerjaan menggunakan mendapatkan upah atau imbalan pada bentuk lain atau tiap-tiap orang yang bekerja mandiri menggunakan tidak mendapatkan upah atau imbalan.

Energi kerja mencakup pegawai negeri, pekerja formal, serta orang yang menganggur. Menggunakan istilah lain, penjelasan energi kerja lebih luas dari pekerja/buruh.<sup>26</sup>

Energi kerja itu meliputi buruh, pegawai negeri baik sipil juga partikelir, karyawan. seluruh kata tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu bekerja diorang lain serta memperoleh upah menjadi imbalannya.

penjelasan tenaga kerja yang di paparkan oleh Dr. Prayaman Simanunjak mempunyai lebih luas artian dari pekerja/buruh. penjelasan tenaga kerja di sini meliputi tenaga kerja/buruh yang lagi berkaitan didalam suatu korelasi kerja juga tenaga kerja yang belum bekerja, namun penjelasan pekerja/buruh ialah tiap-tiap

<sup>25</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>26</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafik, Jakarta, 2014

seseorang yang bekerja dengan diterimanya upah ataupun imbalan dalam bentuk lain. menggunakan kata lain, pekerja ataupun buruh ialah tenaga kerja yang lagi dalam perikatan hubungan kerja.<sup>27</sup>

c. Pemberi kerja

Sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, juga badan-badan lain yang mempekerjakan energi kerja guna terbayarnya upah ataupun imbalan pada bentuk lain. terdapat kata ‘perseorangan’ didalam penjelasan diberinya pekerjaan oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ini terlihat seperti nuansa baru pada Ketenagakerjaan.

sesuai Pasal 1 Nomor (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Perihal Ketenagakerjaan.pengusaha ialah:

- 1) Orang perseorangan, komplotan, ataupun badan hukum yang meneruskan suatu perusahaan milik sendiri
- 2) Orang perseorangan, komplotan, ataupun badan hukum yang menjalankan perusahaan secara berdiri sendiri padahal bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, komplotan, ataupun badan hukum yang beda pada Indonesia menjadi perwakilan perusahaan seperti yang maksudnya menggunakan nomor 1 serta 2 yang kedudukanya diluar wilayah Indonesia

---

<sup>27</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003

## 2. Klasifikasi Tenaga Kerja

### a. Tenaga Kerja Sesuai Penduduknya

#### 1) Tenaga Kerja

Tenaga Kerja merupakan dianggap bisa bekerja semua jumlah penduduk bila tidak terdapat permintaan kerja. berdasarkan Undang-Undang tenaga kerja mereka yang dikelompokan menjadi energi kerja yakni masyarakat yang usianya sekitar 15 Tahun hingga 64 Tahun .

#### 2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan Tenaga kerja artinya seseorang yang beranggapan tak bisa serta tak mau bekerja, walaupun mendapatkan permintaan kerja berdasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003, Dia ialah penduduk yang usainya tidak sesuai, yakni seseorang yang usianya dibawah 15 tahun serta usianya diatas 64 tahun. misal suatu grup merupakan pensionan, lansia (lanjut usia) serta anak-anak.

### b. Tenaga Kerja Sesuai Batas Kerja

#### 1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan masyarakat usianya produktif yang usianya 15 tahun hingga 64 tahun yang memiliki pekerjaan namun ad interim tidak bekerja juga yang lagi berusaha mendapatkan kerja.

#### 2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan kerja merupakan seseorang yang umurnya 10 tahun keatas yang hanya melakukan aktifitas untuk bersekolah, melakukan urusan rumah tangga serta lainnya. model berasal grombolan tadi ialah anak sekolah juga

mahasiswa, IRT serta orang yang memiliki kekurangan fisik, juga pengangguran sukarela.

c. Tenaga Kerja Sesuai Kualitasnya

1. Energi Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik ialah energi kerja yang mempunyai sebuah keahlian ataupun mahir dibidang eksklusif menggunakan cara sekolah atau berpendidikan formal serta nonformal. misalnya ialah dokter, pembela terdakwa resmi, pengajar, serta lainnya.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih merupakan energi kerja yang mempunyai keahlian dibidang eksklusif dari pengalaman kerja. Energi Kerja terampil ini membutuhkan berulang-ulang latihan agar bisa terkuasainya pekerjaannya tadi. misalnya ialah apoteker, pakar bedah, mekanik, serta lainnya.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik Serta Tidak Terlatih

Energi Kerja Tidak Terdidik Serta Tidak Terlatih ialah energi kerja berat yang diandalkan cuma energi saja. Misalnya yaitu kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga.

**3. Hubungan Kerja**

a. Pengertian

Korelasi kerja ialah ikatan suatu antara pekerjaan pekerja/buruh yang membuat pekerjaan eksklusi, bersama (pengusaha) yang menyediakan kerja ataupun perintah yang diberikan buat pekerjaan yang wajib mengerjakannya dengan benar

serta baik.<sup>28</sup> Namun berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan pasal 1 nomor (15) mengungkapkan bahwasanya korelasi kerja merupakan korelasi antar pengusaha juga pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, menurut dari perjanjian kerja upah juga perintah.

Kata hubungan kerja asalnya 2 (dua) istilah, yaitu “korelasi” serta “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyampaikan arti dari istilah “korelasi” menjadi sangkut paut atau ikatan, 25 sedangkan pengertian berasal istilah “kerja” yaitu aktifitas membuat suatu; yang dilaksanakan (diperbuat) ataupun suatu yang dibuat guna mendapatkan nafkah, 26 akibatnya secara sederhana korelasi kerja artinya ikatan aktifitas buat mencari nafkah.

Sesuai pengertian tadi ada 3 (tiga) unsur korelasi kerja, yakni:

- 1) Pekerjaan
- 2) Perintah
- 3) Upah

Berasal dari 3 unsur tadi ketiganya wajib terlaksanakan serta tidak ada yang berkurang salah satunya supaya bisa berkategori menjadi korelasi kerja. agar dengan ini bisa tersimpulkan bahwa munculnya korelasi kerja dikarenakan terdapat perjanjian kerja secara tertulis juga ekspresi diantara pekerja menggunakan pemberi kerja yang sudah terikatkan diri, untuk selalu bekerja sama buat pelaksanaan pekerjaan yang membuat barang/jasa.

---

<sup>28</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja – pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009

Korelasi kerja pada dasarnya mencakup hal tentang :

- 1) produsen perjanjian kerja (merupakan titik tolaknya adan sesuatu hubungan kerja)
  - 2) Kewajiban pekerja (yakni ialah pekerjaan, dan juga adalah hak berasal pengusaha dari pekerjaan tadi)
  - 3) Kewajiban pengusaha (yakni membayar upah pada pekerja, semua juga ialah hak pekerja atas upah)
  - 4) Cara penyelesaian perselisihan antar pihak yang bersangkutan
  - 5) Berakhirnya korelasi kerja
- b. korelasi Sesama Pekerja

korelasi sesame pekerja dilingkungan perusahaan punya peran yang begitu krusial. Sesama pekerja wajib menjalankan korelasi dengan benar supaya salah satu pekerja bisa selesai dengan benar pula. Sesame pekerja wajib mempunyai rasa kekeluargaan serta persaudaraan yang tinggi karna hal tadi bisa menaikkan semangat berkerja. jika adanya korelasi yang benar antara pekerja justru akan mengakibatkan rasa yang nyaman serta mengakibatkan kolaborasi baik. kebalikannya bila korelasi antara pekerja tidak benar serta menyebabkan terjadinya pekelahian bisa menggedorkan semangat bekerja, persatuan, serta persaudaraan antar pekerja.

c. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Pada lingkungan perusahaan tentu pekerjaan memiliki atasan. Tidak cuma menjalankan korelasi kerja yang benar dengan sesame pekerja, pekerja pula wajib membentuk korelasi yang benar kepada Atasan. Tejalinnnya hubungan yang benar



pada atasan bisa timbulnya kenyamanan saat bekerja. Pekerja bisa dengan suka hati mengerjakan ataupun melaksanakna pekerjaan yang dikasi Atasan. Serta bisa mengerjakan dengan sangat benar sama si pekerja tersebut.

Korelasi antara pengusaha juga pekerja dimaknai menjadi suatu korelasi hokum (*rechtbetrekkingen*), yaitu korelasi antara 2 (dua) subyek hokum tentang hak serta berhadapan hak kebijakan dari pihak yang satu serta dengan pihak lainnya<sup>29</sup>

Menjalni korelasi menggunakan baik wajib selalu dibina oleh setiap pekerja karna jika muncul konflik maka bisa dipecahkan serta bisa ditempuh menggunakan cara musyawarah. Kesalahpahaman bisa dihindari, keterbukaan bisa dilakukan beserta yang diakhirnya serta seluruh pihak akan merasa puas.

#### **4. Perjanjian Kerja**

Perjanjian dalam bahasa belanda yaitu *arbeidsoverenkoms*, memiliki pengertian yaitu; “perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak ke 1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya sendiri buat dibawah perintah pihak yang lain, si majikan buat suatu ketika eksklusif melakukan pekerjaan lalu mendapatkan upah”.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, pasal 1 Nomor 14 menyampaikan penjelasan yakni: “perjanjian pekerja ialah suatu perjanjian antara pekerja/buruh serta pengusaha atau pemberi kerja yang memuat kondisi kerja hak serta kewajiban ke 2 belah pihak’.

---

<sup>29</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004

Pada suatu korelasi antara 2 orang atau lebih tadi yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menyebabkan suatu perikatan antara 2 orang atau lebih yang membuatnya. bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu artinya suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.<sup>30</sup>

Perjanjian muncul karna adanya suatu persetujuan antara pekerja disatu pihak serta pengusaha dipihak lain. Perjanjian itu menetpkan diantaranya bahwa pekerja akan mampu melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan padanya yang bisa mebentuk barang atau jasa dengan satu kompensasi asal pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang berasa upah minimum yang berlaku pada waktu itu.

Pasal 19233 BW dinyatakan bahwa setiap perikatan dilahirkan menggunakan suatu persetujuan baik karna Undang-Undang. Pada hal ini istilah perikatan lebih luas daripada perjanjian karna perikatan dapat dilahirkan dengan suatu persetujuan ataupun karna Undang-Undang, sedangkan perjanjian lahir karna suatu persetujuan. Bisa diartikan bahwa perikatan merupakan suatu pengertian yang tak berbentuk, sedangkan perjanjian artinya suatu insiden hukum konkrit.<sup>31</sup>

Perjanjian kerja wajib memenuhi kondisi sahnya suatu perjanjian. Secara awam kondisi sahnya perjanjian diatur pada pasal 1320 BW, yakni:

- 1) Persetujuan mereka yang mengikatkan dirinya
- 2) Kecakapan unruk menghasilkan suatu perikatan

<sup>30</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 2002

<sup>31</sup> Subekti, *Pokok-pokok Hukum perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 2005

- 3) Suatu hal eksklusif
- 4) Dikarenakan suatu yang halal

Berdasarkan pendapat kosidi, perjanjian kerja bisa dibagi jadi 2 macam yaitu perjanjian kerja buat saat eksklusif (selanjutnya disebut PKWT) serta perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (selajutnya di sebut PKWTT).<sup>32</sup>

Perjanjian kerja berdasarkan A.Ridwan Halim dan mitra merupakan suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha serta karywan atau karyawan-karyawan eksklusif, yang biasanya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik wajib dipenuhi sang ke 2 belah pihak, selaras antara hak serta kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>33</sup>

Selain itu, didalam perjanjian kerja akan muncul pula unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:<sup>34</sup>

1. Adanya unsur work atau pekerjaan; Pada suatu perjanjian kerja wajib terdapat pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tadi haruslah dilakukan sendiri sang pekerja, hanya menggunakan seizin majikan bisa menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan pada KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi :

“Buruh harus melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania bisa menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

---

<sup>32</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007

<sup>33</sup> A. Ridwan Halim, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 2004

<sup>34</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Sifat pekerjaan yang dilakukan sang pekerja itu sangat langsung sebab bersangkutan ketrampilan/keahliannya, maka berdasarkan hukum bila pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tadi putus demi hukum.

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan; Manifestasi berasal pekerjaan yang diberikan pada pekerja sang pengusaha ialah pekerja yang bersangkutan wajib tunduk diperintah pengusaha buat melakukan pekerjaan sinkron menggunakan yang diperjanjikan. Disinilah diparitas korelasi kerja pada korelasi lainnya
3. Adanya unsur *time* atau saat eksklusif; Bahwa saat melakukan korelasi kerja haruslah dilakukan sinkron pada saat yang sudah ditetapkan saat perjanjian kerja, ketika melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan sekehendaknya serta terlaksananya pekerjaan tidak boleh bertentangan pada ketentuan perundang-undangan serta ketertiban awam.
4. Adanya unsur *pay* atau upah. Upah memegang peranan krusial pada korelasi kerja, bahkan bisa dikatakan bahwa tujuan primer orang bekerja dipengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu korelasi tadi bukan ialah korelasi kerja.

Perjanjian kerja artinya kondisi yang harus dipenuhi buat menggambarkan adanya korelasi kerja antara pengusaha pada pekerja. Konklusi ini diperoleh dari defenisi yuridis tentang kata korelasi kerja yang diatur pada Pasal 1 Nomor (15) UUK yang menekankan setiap korelasi kerja wajib sesuai perjanjian kerja antara

pengusaha pada pekerja/buruh, dihubungkan pada Pasal 50 UUK yang mensyaratkan korelasi kerja terjadi sebab adanya perjanjian kerja antara pengusaha pada pekerja/buruh. Ke 2 pengaturan ini adalah kaedah hukum yang bersifat imperatif, yaitu kaedah hokum yang secara prioris wajib ditaati<sup>35</sup> jadi dimaknai bahwasanya dasar perikatan asal setiap korelasi kerja adalah perjanjian kerja. sebab itu, dihubungkan kerja berlaku suatu asas yang ditentukan tiada korelasi kerja tanpa perjanjian kerja.

### 5. Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Melengraaff,

“perusahaan ialah holistik perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, menggunakan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan”.<sup>36</sup>

berdasarkan defenisi perusahaan dari Molengraaff serta Polak bahwa perusahaan itu mempunyai unsur –unsur sebagai berikut:

- a. Terus-menerus
- b. Jelas karna bekerjasama menggunakan pihak ketiga misalnya nyata, memasang papan nama perusahaan
- c. Bersifat permanen
- d. pada kualitas eksklusif
- e. berbagi keuntungan, serta

<sup>35</sup> Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perihal Kaedah Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993

<sup>36</sup> R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, Dian Rakyat, Jakarta, 1981

f. Pola menambahkan melaksanakan pembukuan.<sup>37</sup>

Pengertian perusahaan juga diatur pada Pasal 1 nomor 3 Undang-Undang No 3 Tahun 1992 Perihal Agunan Sosial Energi Kerja Pasal 1 nomor 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003:

- a. Orang perorangan, komplotan, atau badan hokum yang menjalankan perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, komplotan , atau badan hokum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perorangan, komplotan, atau badan hokum yang berada diIndonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a serta b yang berkedudukan diluar daerah Indonesia.<sup>38</sup>

Tujuannya menjalankan sebuah perjuangan tidak lain ialah berniat mencari laba. laba yang diperoleh pada intinya akan balik menjadi kapital pada rangka melaksanakan aktifitasnya yang tidak boleh terputus-putus kemungkinan akan menderita kerugian bukanlah artinya termasuk unsur pengertian perusahaan, sebab bukan suatu hal yang sebenarnya diharapkan.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Tuti Rastuti, *Seluk Beluk Perusahaan Dan Hukum Perusahaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015

<sup>38</sup> Abdul Khakim, S.H., M.Hum., *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti,Bandung,2009

<sup>39</sup> Supramono Gatot, *Kedudukan Perusahaan*, Rineka cipta, Jakarta, 2007

## B. Tinjauan Umum Terhadap PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

### 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

pada kehidupannya pemutusan korelasi kerja antar buruh menggunakan atasan (pengusaha) lazimnya terkenal menggunakan kata PHK bisa jadi sebab sudah berhentinya ketika eksklusif sudah disepakati atau dijanjikan serta bisa jadi sebab terdapat perselisihan antar buruh juga majikan (pengusaha), tewasnya buruh atau sebabnya lain-lain.

terdapat yang penjelasan dengan pemutusan korelasi kerja pendapat F.X. Djumialdji, ialah berakhirnya korelasi kerja sebab sesuatu masalah tertentu yang berakibat terjadinya pengakhiran hak serta kewajiban antar pekerja ataupun buruh dengan pengusaha.<sup>40</sup>

Sementara Much Nurachmad artiannya ialah pemutusan korelasi kerja adalah berakhirnya korelasi kerja sesuatu permasalahan tertentu yang berakibat putusnya hak serta kewajiban antar pekerja juga pengusaha.<sup>41</sup>

Berdasarkan D. Danny H. Simanjuntak pemutusan korelasi kerja merupakan berakhirnya korelasi kerja antara pengusaha juga karyawan pekerja, yang ditimbulkan sang karna beberapa penyebab krusial.<sup>42</sup>

Pada praktik, pemutusan korelasi kerja yang jadi sebab putusnya saat yang sudah ditetntukan pada perjanjian kerja, tak menyebabkan perseteruan kepada ke 2 yang bersangkutan (pekerja/buruh juga pengusaha) sebab pihak yang ikut serta sama sudah tersadar ataupun tau saat putusnya korelasi kerja tadi

<sup>40</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, 2005

<sup>41</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Visimedia, Jakarta 2009

<sup>42</sup> D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2007

sebagai satu-satu sudah berusaha persiapan diri jika berhadapan fenomena tersebut. Tidak sama halnya sama pemutusan yang jadi sebab terdapat perselisihan, adaan tersebut akan terbawa akibat kepada ke 2 pihak.<sup>43</sup>

## 2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan korelasi kerja intinya ialah dudk perkara yang kompleks sebab memiliki ikatan dengan orang yang tidak bekerja, kriminalitas, serta adanya kerja. menurut menggunakan kencana kembangan industri perjuangan dan menaikna hasil angkatan kerja yang bekerja pada korelasi kerja, untuk itu konflik pemutusan korelasi kerja artinya inti konflik sebab bersangkutan hidup insan.

Petusan korelasi kerja untuk energi kerja ialah mula sengsaranya sebab semenjak waktu tersebut menderita akan menimbun energi kerja tersebut sendirian juga saudaranya sebab tidak adanya gaji. tetapi pada praktik, pemutusan korelasi kerja masih jadi dimanapun.

Ditegaskan pada Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan korelasi kerja tadi wajib mengajukan menurut tulisan pada Forum selesainya Perselisihan korlasi Industrial beserta alasannya yang sebagai berdasarnya. menggunakan demikian, pekerja yang di-PHK-kan tau alasannya yang jadikan inisi oleh pengusaha ataupun perusahaan.

Berdasarkan sejumlah Pasal yang ada pada Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha bisa melakukan putusan korelasi kerja pada ketetapan:

- a. Bila pekerja sudah dilakukan masalah besar (Pasal 158)
- b. Bila pekerja melanggar ketetapan janjinya kerja sama (Pasal 161)

---

<sup>43</sup> Asyhadie Zaeni, *Pemutusan Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008



- c. Bila pekerja melakukan tindak pidana ataupun diampunkan sama polisi (Pasal 160)
- d. Bila perusahaan alihan status kepemilikan (Pasal 163)
- e. Bila perusahaan berhenti berdampak rugi secara terus-terusan lamanya 2 tahun (Pasal 164)
- f. Bila perusahaan wajib membuat efisiensi (Pasal 156)
- g. Bila perusahaan terjadi pailit (Pasal 165)
- h. Bila pekerja tewas (Pasal 166)
- i. Bila pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j. Bila pekerja berhenti selama 5 hari kerja tanpa kejelasan (Pasal 168)

Bila semua ketentuan atau beralasan diatas larangan oleh pihak perusahaan atau pengusaha, untuk perbuatan tadi diklaim batal demi hukum. Untuk itu perusahaan harus memberi kerja lagi karyawan/pekerja yang sebelumnya di-PHK..

### **3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja**

Jadinya putusan korelasi kerja ialah berawal saat yang susah untuk buruh serta saudaranya. untuk sebab ini buat bantuan atau setidaknya berkurang beban buruh yang di-PHK, Undang-undang diharuskan pengusaha buat menyampaikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja serta uang berganti rugi/uang pengganti hak.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 156 aturan ketentuan asal kompensasi uang pesangon untuk pekerja yang terkena pemutusan korelasi kerja. hitungan uang pesangon menjadi dibawah ini:

- a. saat kerja tidak cukup asal 1 tahun, satu bulan upah.
  - b. saat kerja 1 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 2 tahun, 2 bulan upah.
  - c. saat kerja 2 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 3 tahun, 3 bulan upah.
  - d. Masa kerja 3 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 4 tahun, 4 bulan upah.
  - e. saat kerja 4 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 5 tahun, 5 bulan upah.
  - f. saat kerja 5 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 6 tahun, 6 bulan upah.
  - g. saat kerja 6 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 7 tahun, 7 bulan upah.
  - h. saat kerja 7 tahun/lebih tapi tidak cukup berasal 8 tahun, 8 bulan upah
- Nilai penghargaan saat kerja yang diterima pekerja bila di-PHK yaitu:

- a. 3 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. 6 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. 9 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 12 tahun, 4 bulan upah.
- d. 12 tahun /lebih tapi tidak cukup asal 15 tahun, 5 bulan upah.
- e. 15 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 18 tahun, 6 bulan upah.
- f. 18 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 21 tahun, 7 bulan upah.
- g. 21 tahun/lebih tapi tidak cukup asal 24 tahun, 8 bulan upah.
- h. 24 tahun/lebih, 10 bulan upah.

sedangkan, uang ganti hak harusnya didapat yaitu ialah:

- a. Belum gugur serta belum diambil cuti tahunan
- b. Ongkos balik buat pekerja/buruh serta saudaranya kemana pekerja/buruh didapat bekerja.

- c. Ganti rumahan juga berobat serta merawat sebanyak 15% asal duit pesangon/duit penghargaan masa kerja, namun dikasi pada pekerja/buruh yang diberentikan korelasi pekerjaannya sebab masalah besar ataupun pengunduran diri dihitung sesuai masa kerja (Surat Menteri Energi Kerja Serta Transmigrasi Nomor: 18 KEP-04/29/2004).
- d. Hal lainnya yang ditentukan pada janji kerja, aturan perusahaan, ataupun janji kerja beserta, contohnya uang pisah.

Terdapat komponen upah dipergunakan menjadi berdasar hitungan duit pesangon, duit penghargaan masa kerja, serta duit penggantian hak terdiri pada 2 komponen, yakni:

- a. pendapatan utama,
- b. semua cara terbentuk tunjangan yang sifatnya permanen.

### **C. Tinjauan Umum Terhadap PT. Ramayana Duri**

#### **1. Sejara Singkat Ramayana Departement Store**

tak asing untuk warga kenal menggunakan nama Ramayana Departement Store. Industri asal Ramayana ini ialah PT Ramayana Lestari Sentosa. PT Ramayana Lestari Sentosa adalah jaringan tempat retail yang dibuat oleh sepasang suami istri Paulus Tumewu serta Tan Lee Chuan. sesudah pernikahan orang ini kabur dari rumah saudara di-Ujung Padang, Sulawesi guna termulainya bisnis diJakarta. New tahun 1978 orang ini terbukanya toko utama diJalan Sabang, Jakarta. Toko pertama tadi orang ini kasi name “Toko Pakaian Ramayana”. Pertama kali bangun jadi berupaya biasa saja sampai jadi suatu department store

paling terkemuka di Indonesia Ramayana bangun menjadi pimpinan market disegmen retail yang terdapat buat layanan market untuk orang berkecukupan. Pertamanya toko buka tahun 1978 orang ini fokus usaha berbidang garmen serta buasna. pada tumbuhnya bangunan yang menarik, tahun 1985 Ramayana jadi perkenalan alas kaki, tempat alat serta periasan. Pada tahun yang sama Ramayana meluaskan cakupan berwilayah pada bukaan outlet toko awal keluar Jakarta yakni di Bandung. Pada Tahun 1989, Ramayana sudah jadi signal retail yang terdapat 13 gerai juga sudah memberi kerja total 2.500 orang. Orang ini 43 juga jualan bermacam alat yang sangat besar meliputi keperluan keluarga, mainan serta alat tulis. Tak lama telah ini tiap-tiap toko Ramayana ditetapkan one stop shopping center sebab rentang alat yang besar serta harga terjangkau. Ramayana terusan dilakukan macam-macam inovasi menarik hingga saat ini. hingga saat ini Ramayana bersebar banyak ada 42 kota besar yang adanya dipulau Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi bahkan telah membuka jaringan toko di Papua pada tahun 2010.

Singkat story PT. Ramayan Lestari Sentosa Tbk:

1978 Toko pertama dibuka di Jalan Sabang, Jakarta.

1985 Toko pertama yang dibuka diluar Jakarta, berlokasi di Bandung, Jawa Barat, menjual aksesoris, sepatu serta tas.

1989 Memperluas penjualan seperti mainan, peralatan tulis serta kebutuhan rumah tangga, dengan total 13 toko serta 2.500 karyawan.

1994 Tumbuh menggunakan 35 toko menjadi toko tujuan belanja menggunakan sistem one stop shopping.

1996 Menjadi perusahaan publik sebagai PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, dengan total lebih dari 45 toko.

1997 Membuka toko pertama diluar Jawa, yang terdapat diBali.

1999 Membuka toko pertama diSumatera, yang terdapat diBandar Lampung. 44

2000 Membuka toko pertama diKalimantan, yang terdapat diBanjarmasin.

2002 Membuka toko pertama diSulawesi, yang terdapat diUjung Padang.

2005 Memperluas cakupan dengan menjual produk elektronik serta restoran cepat saji.

2010 Membuka toko pertama diPapua.

2013 Membuka toko pertama diMaluku, yang terdapat diAmbon.

Ramayana merupakan jaringan toko supermarket yang memiliki poly cabang diIndonesia. Selain department store yang menjual produk pakaian mirip baju serta sepatu, Ramayana pula menjual kebutuhan pangan serta kebutuhan sehari-hari di supermarket atau pasar swalayan miliknya. ramayana pula mempunyai kelompok bisnis yang terdiri atas Ramayana, Robinson serta Cahaya. Ramayana sebagai perusahaan public dengan jumlah store lebih asal 45 store pada tahun 1996. waktu ini ramayan mempunyai 118 sore yang beredar diseluruh Indonesia.

PT. Ramayana ini sendiri berdiri dikota duri pada Tahun 2009, perusahaan ini merekrut banyak karyawan dan termasuk perusahaan yang maju pada masanya di kota duri, selang berjalannya ketika perusahaan tadi mengalami kerugian

sehingga dengan terpaksa harus melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK).

## 2. Visi dan Misi PT. Ramayana Departemen Store

### a. Visi

Menjadi usaha signal retail yang komitmnya buat layani keperluan warga warga penghasilannya berkecukupan, kami tekad buat nyajikan menjemuk alat menggunakan harga wajar serta jangkauan pada pelayanan pembeli yang beratititude serta sopan.

### b. Misi

kita bisa pertahankan kawasan kita menjadi retailer terkemuka diIndonesia, lewat ekspansi market, kendali porto yang pintar, tingkatan pelayanan pembeli, kembangkan asal daya insan serta korelasi yang lanjut menggunakan kawan usaha: masuk dukungan maksimal nilai pegangan saham.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Penjelasan Pengaturan Hukum Yang Terjadi Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (pemutusan Hubungan Kerja) di PT. Tamayana Duri

Pasal 1 nomor (25) UUK Rumusan penjelasan yuridis asal pemutusan korelasi kerja menjadi akhir korelasi kerja sesuatu hal eksklusif yang menyebabkan akhirnya hak serta berkewajiban antar pekerja/buruh juga pengusaha, sebagai akibatnya elemen pada pemutusan korelasi kerja ialah:

1. Pengakhiran korelasi kerja.
2. Sebabnya ialah karena suatu hal eksklusif.
3. Pengakhiran korelasi kerja menyebabkan akhirnya hak serta kewajiban antar pekerja/buruh juga atasan.

Buat pekerja sendirian kami tahu alasan kenapa jadinya tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja) tadi yakni sebab pengaruh dari pandemi covid-19, perusahaan yang teralami kerugian sebab berkurangnya konsumen ataupun minat buat belanja diperusahaan tadi sampai pada paksaan tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja) ini dibuat, berikut tabel III.1 responden pekerja yang tahu sebab PHK tadi:

**TABEL III.1**

**Jawaban Responden Mengetahui Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Dikarnakan Pengaruh Dari Virus Covid-19**

No	Jawaban	Jumlah
1	Sudah	20
2	Tidak	-
Jumlah		20 orang

Sumber : Data Olahan penelitian Tahun 2021

Dari table III.1 telah diperoleh di atas, terdapat 20 (dua puluh) responden atau 100% nya menyatakan bahwa sudah mengetahui sebab dari jadinya tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja) yang akibatnya sebab pandemi virus covid-19. Penulis juga dapatkan jawaban dari hasil Tanya-jawab lewat metode kusioner yang dibagikan pada renponden Bahwa Pihak pekerja memang sudah tahu sebab dari jadinya tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja) ini disebabkan pengaruh pandemi virus covid-19, sebab ini dengan paksaan perusahaan lakukan tindakan tadi.

Terdapat defenisi yuridis tadi, maka bisa diketahui bahwasanya pemutusan korelasi kerja diartikan menjadi putusnya atau berakhirnya korelasi hokum antara pengusaha pada pekerja yang menyebabkan hilangnya atau hapusnya hak serta kewajiban diantara keduanya. maksudnya, pengusaha tak lagi menyampaikan perintah serta upah pada pekerja sebab pekerja berhenti bekerja yang berdampak langsung pada jaminan pendapatan bagi diri serta keluarganya<sup>44</sup>. Bila berhubungan gunakan Pasal 1 nomor (15) UUK serta Pasal 50 UUK, untuk itu akhiran korelasi hokum ialah berakhirnya korelasi kerja yang berdasar ikatan

<sup>44</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2019



didesain suai janji kerja. Juga bawah ini merupakan tabel mengenai pekerja yang telah tahu mengenai PHK (pemutusan hubungan kerja) dalam perjanjian kerja, ada pada tabel III.2 dibawah :

**TABEL III.2**  
**Jawaban Responden Mengenai Apakah Didalam Perjanjian Kerja**  
**Disebutkan Secara Jelas Mengenai Sesuatu Tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)**

No	Jawaban	Responden
1	Sudah	20
2	Tidak	-
Jumlah		20

Sumber : Data Olahan penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.2 yang sudah Diperoleh diatas, ada 20 (dua puluh) responden atau 100% nya nyata bahwa sudah dikatakan pada janji kerja mengenai sesuatu tentang PHK (pemutusan Hubungan kerja). Penulis juga dapat jawaban dari hasil pertanyaan melalui metode kusioner yang dibagikan pada renponden bahwa sudah disebutkan bagaimana mengenai PHK (pemutusan hubungan kerja) didalam perjanjian kerja.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur asas sulitnya terjadi berakhirnya korelasi kerja sama perumusan aturan biasanya berakhirnya korelasi kerja tak bisa dilakukan secara sewenangan lainkan hanya bisa melakukan jika sudah terpenuhi 2 (dua) aspek sifatnya kumulatif, yakni:

1. Aspek Prosedural
2. Aspek Substansi

Aspek dari keduanya harus terpenuhi pada tiap-tiap pengusaha yang menjalankan aktivitas dibadan perjuangan yang berbadan hokum ataupun tidak, punya seorang perseorangan, punya komplotan ataupun punya badan hokum, baik punya swasta ataupun punya negara ataupun bisnis-bisnis sosial dan bisnis-bisnis lainnya yang memiliki pengurusan serta dipekerjakannya seseorang menggunakan pembayaran upah ataupun imbalan pada bentukan lainnya.<sup>45</sup>

Aspek prosedural kaitannya menggunakan bertahapan yang harus dilaksanakan sebelum dilakukan korelasi korelasi kerja yang terancam langgarannya menyebabkan pemutusan korelasi kerja menyatakan batal demi hokum.<sup>46</sup> terdapat aturan tentang tahap-tahap ini prinsipnya adalah campuran tangan negara dari terbangunnya ketenagakerjaan menjadi karakteristik dari hokum privat yang berdimensi hokum publik tujuannya buat proteksi hokum pada karyawan asal semua bentukan bertindak sewenangan. Tahap ini termulai dari upaya pencegahan pemutusan korelasi kerja yang berakhiri menggunakan upaya sulitnya pemutusan korelasi kerja. Berikut merupakan table responden tentang bertanggung perusahaan mengenai dilakukan tercegahnya terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja) ada dalam tabel III.3 dibawah :

---

<sup>45</sup> Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 150

<sup>46</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1) dihubungkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (3)

**TABEL III.3**

**Jawaban Responden Mengenai Apakah Ada Tindakan Dari Perusahaan Untuk melakukan Pencegahan Terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Tersebut**

No	Jawaban	Responden
1.	Sudah	-
2.	Tidak	20
	Jumlah	20

Sumber : Data Olahan Penelitian tahun 2021

Dari table III.3 yang sudah diperoleh diatas, ada 20 (dua puluh) responden atau 100% nya dinyatakan bahwa tidak terdapat tindakan dari perusahaan untuk dilakukannya mencegah terjadi PHK (pemutusan hubungan kerja) tadi. Penulis juga diperoleh jawaban yang hasilnya pertanyaan lewat metode kusioner yang dibagikan pada renponden bahwa pekerja tadi dikatakan tidak terdapat tindakan dari perusahaan untuk dilakukan mencegah terjadi PHK (pemutusan Hubungan kerja), disebabkan perusahaan alami merugi jadi kemungkinan perusahaan tidak bisa dilakukan tindakan tadi.

Pada peraturan perburuhan, alasan yang mendasari PHK bisa ditemukan dalam pasal 154A ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 perihal ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 perihal Cipta Kerja (UU 11/2021) serta aturan pelaksanaanya yakni pasal 36 peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 perihal perjanjian kerja ketika eksklusif, Alih daya, Ketika Kerja serta Saat Istirahat, serta Pemutusan korelasi Kerja (PP 35/2021).

Ketentuan pada peraturan perburuhan Nasional pada prinsipnya tentang PHK menyatakan bahwa aneka macam pihak pada hal ini pengusaha, pekerja,

perkumpulan Pekerja, serta pemerintah wajib mengupayakan supaya tidak terjadinya PHK Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 37 ayat (1) PP 35/2021)

Lebih lanjut PP 35/2021 pada Bab V spesifik mengatur pemutusan korelasi kerja, menggunakan rincian :

1. Pasal 36 tentang banyak sekali alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukan penghitungan hak dampak PHK yang mampu dihasilkan oleh pekerja
2. Pasal 37 hingga 39 tentang norma Pemutusan korelasi Kerja semenjak termin pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK didalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut jika PHK tidak mencapai konvensi termin berikut dilakukannya lewat prosedur selesainya selisihan korelasi industrial sinkron menggunakan ketetapan aturan Perundang-undangan.
3. Pasal 40 hingga menggunakan Pasal 59 tentang Hak Dampak Pemutusan korelasi Kerja, uang pengganti hak, serta uang pisah. Penghitungannya sesuai alasan/dasar dijatuhkannya PHK.

Tahapan nuat melakukan pemutusan korelasi kerja dimulai asal upaya mencegah pemutusan korelasi kerja menggunakan melibatkan banyak pihak yang bertujuan supaya pemutusan korelasi kerja tak terjadi. Tahapan ini bersifat imperatif sebagaimana diatur pada Pasal 151 ayat (1) UUK yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh serta pemerintah menggunakan semua upaya wajib diusahakan supaya tak terjadinya

pemutusan korelasi kerja. Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra menyatakan bahwasanya ketentuan Pasal 151 Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan 3 (tiga) tahapan yang wajib ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak buat ditetapkan korelasi kerja kepada buruh/pekerja, yaitu:

Pertama; pengusaha, pekerja/buruh, perkumpulan pekerja/buruh serta pemerintah menggunakan segala cara wajib mengusahakan supaya jangan terjadi pemutusan korelasi kerja. sesuai penerangan ketentuan ini, frasa “menggunakan segala upaya” merujuk pada kegiatan positif yang pada akhirnya bisa mencegah terjadinya pemutusan korelasi kerja, termasuk diantaranya, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metode kerja serta upaya buat berbai pekerja/buruh.

Kedua; bilamana menggunakan segala upaya yang dilakukan, tidak bisa dihindari pemutusan korelasi kerja maka maksud buat menetapkan korelasi kerja harus dirundingkan sang pengusaha serta perkmpulan pekerja/buruh atau menggunakan pekerja/buruh jika pekerja yang bersangkutan tidak sebagai anggota perkumpulan pekerja/buruh. Ketiga; bila negosiasi tadi betul tidak membuat persetujuan, maka pengusaha hanya bisa menetapkan korelasi kerja menggunakan pekerja/buruh selesainya memperoleh penetapan asal forum penyelesaian korelasi industrial.

pada termin upaya mencegah pemutusan korelasi kerja, maka banyak pihak melakukan upaya supaya pengusaha buat tidak melakukan pemutusan

korelasi kerja terhadap pekerja. Bila kesalahan terdapat pada pekerja, pihak bisa mengingatkan pada pengusaha supaya pemutusan korelasi kerja dilakukan menjadi cara lain terakhir menggunakan cara menyarankan hendaknya dilakukan usaha-usaha training, mirip merumahkan pekerja atau menyampaikan penerangan secara transparan tentang kesalahan pekerja.<sup>47</sup>

Tahapan tadi, tidak berlanjut pada ternim berikutnya bila pengusaha mendapatkan saran asal pihak-pihak yang ikut melakukan upaya mencegah pemutusan korelasi kerja. Tetapi, jika berdasarkan pertimbangan asal pengusaha ternyata pemutusan korelasi kerja wajib permanen dilakukan maka pengusaha wajib menempuh ternim negosiasi menggunakan perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, menggunakan ketentuan jika pekerja tidak terdaftar asal anggota dari perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh maka perundingan dilakukan secara langsung pada pekerja.<sup>48</sup>

Negosiasi bertujuan mencari solusi supaya korelasi kerja antara pengusaha menggunakan pekerja bisa dipertahankan. Agusmidah mengemukakan bahwasanya pengaturan ini memberi makna bahwasanya penyelesaian perselisihan korelasi industrial mengedepankan aspek nonlitigasi menjadi mekanisme yang wajib dijalankan lebih dahulu serta sedapat mungkin menjauhkan dari prosedur pengadilan formal (litigasi).<sup>49</sup>

Jika negosiasi tidak mencapai konsensus sedangkan pengusaha berkehendak pemutusan korelasi kerja wajib permanen dilakukan, selanjutnya

---

<sup>47</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020

<sup>48</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 tahun 2003 pasal 151 ayat (2)

<sup>49</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

tahapan pemutusan korelasi kerja harus dilakukan melalui upaya hukum secara berjenjang pada forum yang berwenang buat mempelajari serta mengadilinya. Endah Pujiastuti mengemukakan bahwasanya pemutusan korelasi kerja ke pengadilan korelasi industrial didahului sang prosedur bipartit serta tripartit baik melalui cara mediasi atau konsiliasi atau arbitrase yang dilakukan selesainya para pihak berusaha dengan betul-betul mempertahankan korelasi kerja atau merampungkan secara bijaksana namun tak menemukan konvensi secara konsensus, sedangkan Muhammad Azhar menegaskan bahwasanya pemutusan korelasi kerja hanya bisa diberikan pada pekerja jika terdapat penetapan berasal lembaga selesainya selisihan korelasi industrial. maksudnya, pengusaha cuma bisa putusny korelasi kerja menggunakan pekerja sesudah diperoleh penetapan asal forum selesainya selisihan korelasi industrial<sup>50</sup> menjadi akibat asal asas mempersulit terjadinya pemutusan korelasi kerja sebagai akibatnya bisa dipahami bahwasanya pemutusan korelasi dilakukan kerja yang tidak berpenetapan asal forum selesainya selisihan korelasi industrial akan dinyatakan batal demi hukum.<sup>51</sup>

Pasal 155 ayat (2) UUK menyampaikan persyaratan pada ternim ini bahwasanya saat putusan lembaga selesainya selisihan korelasi industrial belum ditentukan, baik pengusaha juga pekerja/buruh wajib permanen dimelaksanakan semua tugasnya, sebagai akibatnya dimaknai tiada pemutusan korelasi kerja tanpa putusan asal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial. Ini berarti, antara pengusaha menggunakan pekerja permanen terikat pada korelasi kerja hingga

<sup>50</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 pasal 151 ayat (3)

<sup>51</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1) dihubungkan dengan Pasal 151 ayat (3)

menggunakan putusan berasal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial memperoleh kekuatan hokum permanen. sang sebab itu, pekerja permanen bekerja mirip biasa pada pengusaha yang menyampaikan hak pada pengusaha guna diberikan perintah selama pada ketika kerja serta ruang lingkup pekerjaan disertai menggunakan kewajiban buat tetap diberikan upah bersama hak-hak lain yang dapat diterima oleh pekerja.

Dispensasi buat mempekerjakan pekerja mirip biasa bisa dilakukan sang pengusaha menggunakan cara dimemberikan tertindakan skorsing pada pekerja yang lagi terproses pemutusan korlasi kerja, menggunakan ketentuan tindakan skorsing tidak menghapuskan kewajiban pengusaha buat permanen membayar upah bersama hak lain yang terdapat diterima pada pekerja.<sup>52</sup> Mengingat substansi putusan berasal forum penyelesaian perselisihan korlasi industrial belum bisa dipastikan menyampaikan rasa keadilan pada seluruh pihak maka bisa dimungkinkan bagi pihak yang keberatan buat mengajukan upaya hokum kasasi ke-Mahkamah Agung, sebagai akibatnya diasumsikan pengusaha tidak dimemberikan skorsing pada saat yang usang sebab kewajiban pengusaha buat membayar upah bersama hak-hak lainnya pada pekerja hingga menggunakan putusan asal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial memperoleh kekuatan hokum, tanpa disertai menggunakan kewajiban buat bekerja asal pekerja dirasakan merugikan pengusaha.

Tata cara hokum yang mewajibkan pengusaha serta pekerja buat wajib permanen melaksanakan segala kewajibannya hingga menggunakan putusan

---

<sup>52</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3)



berasal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial memperoleh kekuatan hokum permanen berdasarkan sang asas kepastian hokum yang adil sinkron pada Putusan Mahkamah Konstitusi Angka 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang menyampaikan penafsiran yang bersifat absolut terkait pada frasa “belum ditetapkan” menggunakan rumusan Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan dengan pertimbangan hokum menjadi berikut:

..., perlu terdapat penafsiran yang absolut terkait frasa “belum ditetapkan” pada Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, supaya dapat kepastian hokum yang adil didalam aplikasi berasal frasa “belum ditetapkan” sampai para pihak bisa memperoleh jaminan serta kepastian hokum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan korelasi industrial. berdasarkan Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” pada Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 wajib dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hokum permanen ...

Penetapan berasal forum penyelesaian perselisihan korelasi industrial menjadi tahap prosedural menerima dipensasi pada beberapa keadaan. Hal ini diatur pada Pasal 154 Undang-undang Ketenagakerjaan yang memilih menggunakan perumusan yang bersifat cara lain bahwasanya penetapan berasal forum selesainya selisihan korelasi industrial, tak dibutuhkan pada hal:

- a. Pekerjaan/burruh misah pada tercoba kerja, bila tersudah persyaratan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerjaan/burruh terajukan mintaan undur diri secara tertulis sebab kemauannya sendiri tanpa terdapat tanda-tanda terdapat

tertekan/intimidasi asal pengusaha, akhirnya korelasi kerja sinkron pada perjanjian kerja saat eksklusif buat pertama kali.

c. Pekerja/buruh pencapaian umur pensiun sinkron menggunakan ketentuan pada perjanjian kerja, aturan pengusaha, perjanjian kerja beserta ataupun aturan perundang-undangan.

d. Pekerja/buruh jadi lamarhum/almarhumah.

Hadiah proteksi hukum teruntuk pekerja berdasarkan Imam Soepomo mecakup lima bidang hukum perburuhan, yakni.<sup>53</sup>

1. pengerahan/penempatan kerja;

Bidang arahan/tempat kerja, merupakan poteksi hukum yang diharapkan sang pekerja sebelum beliau terjalani kerja. Saat tersebut seringkali dikatakan menggunakan saat pra tempat ataupun arahan.

2. Bidang korelasi kerja;

Bidang korelasi kerja, ialah saat yang diperlukan sang pekerja semenjak beliau teradakan korelasi kerja pada atasan. korelasi kerja itu terdahului sang perjanjian kerja. perjanjian kerja bisa terlakukan menggunakan batasan saat eksklusif ataupun tidak terbatas ketika yang dikatakan menggunakan pekerjaan permanen.

3. Bidang kesehatan kerja;

Bidang kesehataan kerja, ialah selama terjalani korelasi kerja yang artinya korelasi hukum, pekerja wajib menerima agunan atas kesehatannya.

---

<sup>53</sup> Soepomo dan Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975

mungkinah sekitaran kerja bisa mengklaim kesehataan tubuhnya pada jangkaan saat yang relatif lama.

4. Bidang keamanan kerja;

Bidang keamanan kerja, ialah terdapat proteksi hukum untuk pekrjan atas peralatan yang digunakan sang pekerja. pada saat cukup tersingkat ataupun usang bisa safty serta terdapat agunan terselamatkan untuk pekerja. Pada pembahasan tersebut negara diwajibkan pada atasan buat tersedianya peralatan amannya kerjaan untuk pekerja.

5. Bidang jaminan sosial buruh.

Bidang agunan sosial buruh ialah bagian terakhir dibidang agunan sosial bagi energi kerja. Menggunakan sudah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 perihal agunan Sosial Energi Kerja, ditahun 1992, maka besarnya kompensasi serta batas aporisma yang diakui sang PT Jamsostek bisa dikatakan relati. buat waktu ini kompensasi ataupun batas aporisma upah yang diakui buat pembayaran asuransi jamsostek telah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.<sup>54</sup>

Aspek substansi berkaitan pada alasan yang terlarang serta alasan yang bolehkan buat berguna menjadi beralasan buat dilakukan pemutusan korelasi kerja pada pekerjaan. Ini artinya, atasan tidak bisa dilakukannya pemutusan korelasi kerja tanpa beralasan yang disyaratkan pada Undang-undang Ketenagakerjaan menjadi sesuatu terbentuk proteksi biasanya pemutusan korelasi kerja tak sematamata terikat pada dibidang perekonomian lainkan hubungannya pula pada hak

---

<sup>54</sup> Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

asasi sebagaimana dimaksud dilandasi filosofis pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Alasan yang tidak boleh ialah beralasan yang tidak bisa dipakai sebagai alasan buat dilakukan pemutusan korelasi kerja terhadap pekerja. Pelanggaran terhadap penggunaan alasan yang berlarangan mengakibatkan pemutusan korelasi kerja akan dinyatakan batal demi hukum, menggunakan konsekuensi pengusaha harus mempekerjakan balik pekerja yang bersangkutan.<sup>55</sup>

Pengaturan tentang alasan-alasan yang dilarang buat digunakan sebagai alasan pengusaha guna alasan buat dilakukan pemutusan korelasi kerja diatur pada Pasal 153 ayat (1) UUK, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tidak bisa untuk bekerja sebab sakit berdasarkan perkataan dokter selama saat tak melewati 12 (dua belas) bulan secara terus-terusan.
- b. Pekerja/buruh tidak bisa melakukan pekerjaannya sebab adanya kewajiban pada negara sinkron pada ketentuan aturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh melakukan sembahyang atas perintah religionnya.
- d. Pekerja/buruh kawin.
- e. Pekerja/buruh wanita bunting, lahirnya anak, keguguran, ataupun bayi yang menyusui.

---

<sup>55</sup> Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 pasal 153 ayat (2)

- f. Pekerja/buruh memiliki tali ikatan darah pernikahan pada pekerjaan/buruh lainnya didalam suatu kantor kecil, terkecuali sudah teratur dijanjian kerja, aturan atasan, serta janjian kerja beserta.
- g. Perjanjian kerja/buruh membangun, sebagai kelompok ataupun pengurusan perkumpulan pekerja/perkumpulan burruh, pekerjaan/buruh dilakukan aktivitas perkumpulan pekerjaan/perkumpulan burruh diluar jam kerjaan ataupun diperjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun janjian kerja beserta.
- h. Pekerja/buruh yang diadukan atasan pada yang berwajib tentang yang dilakukan atasan yang membuat tindak pidana kejahatan.
- i. sebab diparitas paham, kepercayaan, peredaran sirkulasi politik, suku, rona kulit, golongan, jenis kelamin, syarat fisik, ataupun status pernikahan.
- j. Pekerja/buruh pada keadaan stigma permanen sakit dampak kecelakaan kerja, ataupun sakit sebab korelasi kerjaan yang berdasarkan surat referensi dokter yang berjangka saat penyembuhan tidak bisa terpastikan.

Pada perkembangannya, Pasal 153 ayat (1) huruf (f) Undang-undang Ketenagakerjaan sepanjang frasa “kecuali sudah diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja sama” sudah dinyatakan bertentangan menggunakan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 akibatnya dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hokum mengikat sebagaimana Putusan

Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUUXV/2017 tanggal 14 Desember 2017 menggunakan pertimbangan hukum menjadi berikut:

Pertalian darah atau korelasi perkawinan ialah takdir yang tidak bisa direncanakan ataupun dielakkan. Oleh sebab itu, membuahkan sesuatu yang bersifat takdir menjadi kondisi untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi insan, pada hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, ialah tidak bisa diterimanya menjadi alasan yang sah secara konstitusional. menurut menggunakan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 restriksi terhadap hak asasi manusia hanya bisa dilakukan pada maksud semata-mata buat mengklaim pengakuan serta penghormatan atas hak serta kebebasan orang lain serta buat memenuhi tuntutan yang adil menurut menggunakan pertimbangan moral, nilai-nilai keyakinan, keamanan serta ketertiban menyeluruh pada suatu masyarakat demokratis.

Putusan berasal Mahkamah Kostitusi tadi, mengakibatkan dampak hukum bahwasanya meskipun diatur pada janjian kerjaan, aturan perusahaan ataupun janjian kerjaan beserta namun atasan tak dapat menggunakan keadaan berupa pekerjan/burruh mempunyai tali ikatan darah ataupun perikatan pernikahan menjadi alasan yang legal buat melakukan pemutusan korelasi kerja menggunakan pekerja.

Tentang alasan yang dibolehkan menjadi alasan buat dilakukannya pemutusan korelasi kerja, UUK membedakannya asal faktor kehendak yaitu:

1. kemauan asal pengusaha.
2. kemaun asal pekerja.

Pertama, kemauan asal pengusaha berkaitan pada keadaan-keadaan asal pengusaha atau perbuatan sal pekerja yang mengkategorikan menjadi kesalahan pekerja yang menyebabkan pengusaha melakukan pemutusan korelasi kerja, yaitu ialah :

1. Keadaan berasal pengusaha yang menyebabkan pemutusan korelasi kerja, ialah:
  - a. Perusahaan terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan ataupun perubahan pemilik usahanya sebagaimana teratur pada Pasal 163 UUK.
  - b. Adanya 3 (tiga) keadaan yang bersifat cara lain, berupa perusahaan tertutup yang ditimbulkan perusahaan alami merugi secara terus-terusan selama 2 (dua) tahun ataupun keadaan memaksa (force majeure) ataupun perusahaan tutup sebab perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur pada Pasal 164 UUK.
  - c. Perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam Pasal 165 UUK.

Perusahaan digunakan beralasan keadaan memaksa (force majeure) ataupun perusahaan yang alami merugi berturut-turut selama 2 (dua) tahun. Banyak para pekerja yang hanya mengetahui bahwa alasannya perusahaan dilakukan tindakan PHK sebab pengaruh pandemi covid-19. juga banyaknya pekerjaan yang tidak mengetahui bahwa perusahaan juga digunakan beralasan keadaan memaksa (force majeure) ataupun kerugian yang teralami perusahaan lamanya 2 (dua) tahun berturut-turut, berikut terdapat didalam tabel III.4

**TABEL III.4**

**Jawaban Responden Tentang Apakah Pekerja Mengetahui Atau Tidak Bahwa Perusahaan Juga Menggunakan Alasan Keadaan Memaksa (Force Majeur) Atau Perusahaan Yang Mengalami Kerugian Terus-Menerus Selama 2 (Dua) Tahun**

No	Jawaban	Responden
1.	Sudah	10
2.	Tidak	10
	Jumlah	20

Sumber : Data Olahan penelitian Tahun 2021

Dari table III.4 yang diperolehnya di atas, terdapat 10 (sepuluh) dari 20 responden ataupun 50% yang dinyatakan bahwa sudah mengetahui kalau perusahaan digunakan beralasan memaksa (force majeure) ataupun perusahaan yang alami merugi terus-menerus selama 2 (dua) tahun. Penulis dapatkan jawaban dari hasilnya pertanyaan lewat metode kusioner yang diberikan pada responden bahwa perusahaan digunakan alasan memaksa (force majeure) ataupun perusahaan yang alami merugi terus-terusan selama 2 (dua) tahun.

2. Kehendak asal pengusaha sebab pekerja melakukan kesalahan yang menyebabkan pemutusan korelasi kerja, ialah:
  - a. Pekerjaan/buruh dilakukan masalah besar sebagaimana teratur pada Pasal 158 ayat (1) UUK, mencakup:
    1. dilakukan tertipuan, maling, ataupun penggelapan barang ataupun duit punya perusahaan.
    2. diberikan ketenagakerjaan rekayasa ataupun yang terpalsukan hingga perusahaan merugi.



3. Mabukan, meminum air yang memabukan, menggunakan ataupun beredarnya narkotika, psikotropika, serta zat adiktif lain disekitaran kerjaan.
4. dilakukan kesalahan pelecahan serta perjudian disekitaran tempat kerja.
5. penyerangan, penganiayaan, ancaman, ataupun mengintimidasi teman sekerja ataupun atasan disekitar tempat kerja.
6. Membujuk teman sekerja ataupun atasan buat dilakukan kesalahan yang bertentang pada aturan perundang-undangan.

Dalam hal janjiian pekerja wajib ikuti aturan didalam bekerja bila tidak pekerjaan yang dilakukan masalah bisa dapatkan sanksi, untuk soal ini perusahaan pasti punya aturan masing-masing dari perusahaan mereka, termasuk PT. Ramayana Duri. Dari masalah diatas apakah pekerja pernah dilakukannya masalah ataupun dilanggarnya aturan usaha yang akibatnya pekerja kena sanksi ataupun bisa di PHK (pemutusan hubungan kerja), berikut bisa dilihat pada tabel III.5 dibawah ini :

**TABEL III.5**

**Jawaban Responden Mengenai Apakah Pernah Pekerja Melakukan Suatu kesalahan Yang Mengakibatkan Pekerja Mendapatkan Sanksi Sesuai Peraturan Diperjanjian Kerja**

No	Jawaban	Responden
1	Sudah	2
2	Tidak	18
Jumlah		20

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Dari tabel III.5 yang diperoleh diatas, terdapat 2 (dua) dari 20 responden atau 10% yang dilakukan masalah saat kerja serta didapatkan sanksi. Penulis dapatkan jawaban ini berasal hasil tanya lewat metode kusioner yang terbagikan pada renponden bahwa terdapat beberapa pekerja yang tak terteliti hingga dilakukan masalah yang dirugikan perusahaan, sebab itu pekerja dapatkan sanksi dari perusahaan tadi.

- b. Pekerja mogok lamanya 5 (lima) hari kerja ataupun terlebih berurut-urut tanpa berita secara tertulis yang terlengkapi pada bukti yang legal serta sudah ada panggilan sang pengusaha sebesar 2 (dua) kali secara terpatut serta tertulis sebagaimana diatur pada Pasal 168 UUK.

Kedua; berkaitan dengan kehendak pekerja atau kelakuan dari pengusaha yang melanggar janji kerja yang pekerja mengajukan pemutusan korelasi kerja, yaitu:

1. Keadaan asal pekerja yang menyebabkan pekerja mengajukan pemutusan korlasi kerja, ialazh:
  - a. Pekerja mengundurkan diri sebagaimana diatur pada Pasal 162 UUK.
  - b. Pekerja masuki umur pensiun sebagaimana diatur pada Pasal 167 UUK.
  - c. Pekerja/burruh yang teralami sakit yang keterpanjangan, alami cacat sebab kecelakaan kerja serta tak bisa dilakukannya

pekerjaannya sesudah terlampaui batasan 12 (dua belas) bulan sebagaimana diatur pada Pasal 172 UUK.

2. Kehendak asal pekerja karena pengusaha melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian kerja yang menyebabkan pekerja mengajukan pemutusan korelasi kerja diatur pada Pasal 169 UUK yang mencakup:
  - a. penganiayaan, penghinaan caranya kasar ataupun terancamnya pekerja/buruh.
  - b. bujukan ataupun menyuruh-nyuruh pekerja/buruh buat dilakukan terbuat yang menentang menggunakan aturan perundang-undangan.
  - c. Bayaran upahh tidak tepat saatnya sesuai sudah lamanya 3 (tiga) bulan berurut-urut mungkin lebih.
  - d. Tidak terlaksananya keterwajiban yang sudah diperjanjikan pada pekerja/buruh.
  - e. Menyuruh pekerja/buruh buat melakukan sesuatu terluar perjanjian yang sudah dijanjikan.
  - f. Diberikannya pekerjaann yang bisa merenggang nyawa, keselamatan, kesehataan serta kesusisilaan pekerjan/buruh namun pekerjaannya tadi tidak tercantumkan diperjanjian kerja.

Selain itu, terdapat pula yang disebut pemutusan korelasi kerja demi hokum yang diatur diPasal 154, yaitu:

1. Pekerja/buruh yang masi training, bilamana sudah persyaratan caranya tulisan sebelumnya.

2. Pekerja/buruh diajukan keinginan mengundurkan dirinya caranya tulisan teratas maunya sendiri tertanpa terdapat tanda terdapatnya tekanan/intimidasi dari pengusaha, selesainya korlasi kerja sama pada janji kerja ketika eksklusif buat pertama kalinya.
3. Pekerja/buruh pencapaian usia purna tugas sinkron menggunakan ketetapan diperjanjian kerjaan, aturan perusahaan, janji kerjaan sama-sama ataupun peraturan perundang-undangan.
4. Pekerja/buruh pulang kerahmatullah.

Lalu Husni mengemukakan bahwasanya pemutusan korlasi kerja demi hokum ialah pemutusan korelasi kerja menggunkan sendirinya. maksudnya, pengusaha tidak diperlu dapatnya ketetapan berasal forum yang berwenang.<sup>56</sup>

#### **B. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Atas Penggunaan Keadaan Pemic Corona Virus Disase 2019 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Sah**

Tuntutan perdata diperselisihan korelasi industrial prinsipnya ialah tuntutan mengenai legal atau tidak legal berasal suatu perbuatan pengakhiran korelasi kerja yang mengakibatkan dampak hokum, yaitu dampak dari suatu perbuatan yang diperbuat guna mencapai suatu dampak yang diinginkan si pelaku yang diatur sang hokum.

Tindakan ini dinamakan tindakan hokum. Jadi, dampak hokum ialah dampak dari suatu perbuatan hokum. Perselisihan pemutusan korelasi kerja ialah sengketa dibidang hokum perdata. Hal ini bisa disimpulkan menurut aspek inisiatif yang mengajukan kasus asalnya pihak yang berkepentingan serta asal

---

<sup>56</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016

aspek verifikasi yang menekankan siapa yang mendalilkan hak diwajibkan untuk membuktikannya dan siapa yang membantahnya dibebankan menggunakan verifikasi.

berdasarkan teori juga praktek dipengadilan, urgensi terdapat korelasi hukum disetiap upaya mempertahankan hak keperdataan ialah dasar buat mengajukan tuntutan sebagai akibatnya sebelum mempertimbangkan substansi kasus yang menyangkut terbukti atau tidak terbukti dalil somasi, maka hakim senantiasa akan lebih dulu mempertimbangkan ada atau tidak ada korelasi hukum diantara pihak-pihak yang berperkara. Penggunaan metode konstruksi hukum ini, ditimbulkan kedudukan berasal korelasi hukum ialah dasar perikatan atau kontraktual diantara para pihak yang berperkara. Jika ada korelasi hukum, selanjutnya dipertimbangkan mengenai hak serta kewajiban masing-masing pihak yaitu hak ialah kepentingan yang dilindungi hukum, sedangkan kewajiban ialah berat yang bersifat kontraktual.

Pada kaitannya menggunakan konkurensi dibidang ketenagakerjaan, jika pekerja tidak bisa pertanda ada koerlasi hukum dibidang korelasi kerja maka tiada dasar kontraktual antara pekerja menggunakan pengusaha sebagai kapasitas pekerja akan dipertimbangkan sebagai pihak yang tidak patut serta berkepentingan (legal standing/standy in judicio) guna mengajukan tuntutan hukum. dampak hukumnya, pekerja akan dipertimbangkan menjadi pihak yang tidak berhak menerima proteksi hukum dibidang hukum ketenagakerjaan, sedangkan jika pekerja bisa membuktikannya maka selanjutnya hakim akan mempertimbangkan

terbukti atau tidak terbukti substansi dari tuntutan proteksi hokum dibidang hokum ketenagakerjaan yang diajukan sang pekerja.

menjadi suatu kelakuan hokum yang masuk pada ruang lingkup asal hokum perjanjian, maka prinsip-prinsip perjanjian kerja harus dikaitkan secara sistematis menggunakan pengaturan hokum lainnya sejenis, yakni dihubungkan pada asas-asas dari hokum perjanjian pada KUHPerduta sebab buat dipahami undang-undang memerlukan peninjauan dihubungannya menggunakan ketentuan sejenis menjadi satu sistem gede yang sifatnya keseluruhan serta struktur akibatnya suatu sistem ialah keseluruhan yang terbentuk.

Jika UUK dicermati, maka konsensus ataupun substansi sepakatnya yang dilarang pada janjiannya kerja, ialah:

1. Tentang terbuatnya pekerjaan pada anak, Pasal 74 UUK melarang substansi sepakanya kerja dimempekerjakan serta melibatkannya anak dipekerjaan-pekerjaan yang begitu buruk, yang mencakup:
  - a. Semua pekerjaan dibentuk perbudakannya serta sejenisnya.
  - b. Semua pekerjaan dimanfaatkannya, tersediakan ataupun ditawarkan anak sebagai kepelacuran, keproduksian kepornografian, kepertunjukan tidak senonoh ataupun keperjudian.
  - c. Semua pekerja yang dimanfaatkannya, tersediakan ataupun terlibatnya anak guna produksi serta perdagangan air memabukan, narkotika, psikotropika serta zat adiktif lain-lain.
  - d. Semua pekerja yang berbahayaan kesehataan, keselamatan ataupun moral anak.

2. Tentang saat kerja bagi pekerja yang berjenis kelamin wanita yang masih dibawah umur, larangan dibuat substansi sepakanya saat kerja sekitar pukul 18.00 hingga pukul 07.00 sebagaimana teratur pada Pasal 76 UUK.
3. Tentang ketika kerja, larangan dibuatnya substansi sepakatan saat kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari seta 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja pada 1 (satu) minggu, menggunakan kecualian jika ada kesetujuan asal pekerja maka ketika lembur hanya bisa melakukan paling banyak 3 (tiga) jam 69 dalam 1 (satu) hari serta 14 (empat belas) jam pada 1 (satu) minggu sebagaimana diatur pada Pasal 77 serta Pasal 78 UUK.

Dalam tentang mengenai saat waktu kerja wajib ikuti prosedur ketentuan yang terdapat, penulis diberikan pertanyaan kusioner mengenai waktu saat kerja, berikut tabel III.6 dibawah ini :

**TABEL III.6**  
**Jawabam Responden Tentang Apakah Lama Anda Bekerja Setiap Hari Sesuai Dengan waktu Kerja Pada Perjanjian Kerja**

No	Jawaban	Responden
1	Benar	20
2	Tidak	-
Jumlah		20

Sumber : Data Olahan penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.6 yang sudah diperoleh teratas terdapat 20 (dua puluh) responden atau 100% nya dinyatakan bahwa benar lama waktu saat bekerja sama pada waktu perjanjian kerja. Jawaban ini penulis peroleh dari hasinyal pertanyaan

lewat metode kusioner yang terbagikan pada responden bahwa waktu tersetiap harinya bekerja diperusahaan tadi sama dengan waktu saat kerja yang adanya didalam perjanjian kerja, untuk hal ini sudah tersepakati saat awal perjanjian kerja terbuat.

4. perihal ketika perlop ataupun istirahat bagi pekerja yang berjenis kelamin perempuan, dihentikan membentuk subtansi konvensi yang berhalangan hak buat diperolehnya istirahat lamanya 1,5 (satu setengah) bulan sebelumnya disaat dilahirkan anakan serta 1,5 (satu setengah) bulan sesudahnya dilahirkan, termasuk buat yang dialami gugurnya kandungan bisa diperoleh peristirahatan 1,5 (satu setengah) bulan sebagaimana aturan pada Pasal 82 UUK.
5. perihal upah, dihentikan membentuk subtansi konvensi upah kerendahan daripada upah minim didasarkan wilayah provinsi ataupun kabupaten/kota serta didasarkan sekttor diwilayah provinsi ataupun kabupaten/kota yang menetapkan sang gubernur menggunakan diperhatikannya kecapaian butuhnya hidup yang berlayak sebagaimana aturan pada Pasal 89 dan Pasal 90 UUK.

Juga mengengani upah ataupun imbalan saat bekerja timbulnya pertanyaan bagaimana mengenai upah ataupun imbalan yang terdapat, sama ataupun tidak pada saat-saat janjian kerja dibikin, tertanggap tersebut adanya dalam tabel III.7 dibawah :



**TABEL III.7**

**Jawaban Responden Untuk Mengenai Tentang Upah Atau Imbalan Yang Diterima Sesuai Dalam Perjanjian Kerja Saat Awal Perjanjian Kerja Dibuat**

No	Jawaban	Responden
1	Benar	20
2	Tidak	-
Jumlah		20

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.7 yang telah diperoleh diatas, terdapat 20 responden atau 100% menyatakan bahwa benar untuk mengenai upah atau imbalan yang didapat sesuai dalam perjanjian kerja pada saat awal perjanjian kerja dibuat. Dan jawaban ini pun penulis dapat dari hasil pertanyaan melalui metode kusioner yang dibagikan kepada responden bahwa mengenai upah ataupun imbalan sudah ditetapkan saat awal perjanjian kerja dibuat.

6. perihal hak mogok kerja, dihentikan menghasilkan substansi konvensi yang menghalangikan pekerja buat mempergunakan hak mogok kerja, termasuknya tertangkapnya ataupun penahanannya pada pekerja yang dilakukannya mogok kerja secara legar, tertib serta damai sebagaimana aturan pada Pasal 143 UUK.

Keperinsipan dilarangnya tadi, berlaku buat setiap perjanjian Kerja menjadi dibawah ini:

1. Perjanjian kerja buat saat eksklusif, yakni perjanjian kerja buat pekerjaan yang terbatas sang ketika ataupun keselesainya sesuatu kepekerjaan tertentu yang seperti jenis serta sifat aktifitas pekerjaannya akan selesai pada saat eksklusif. Pekerjaan ini, ialah:
  - a. Pekerjaan yang sekali siap ataupun yang kesementaraan hasilnya.

- b. Pekerjaan yang diperkirakan solusinya pada saat yang tak kelamaan dasertan kelamaanya sekitar 3 (tiga) tahun.
  - c. Pekerjaan yang bersifat bermusim.
  - d. Pekerjaan yang hubungannya menggunakan barang new, aktifitas new ataupun produk bertambah yang masih pada kecobaan atau penjajakan.<sup>57</sup>
2. Perjanjian kerja buat saat tak ketentuannya, yakni perjanjian kerja buat pekerja yang tak terbatas oleh saat lama.<sup>58</sup>

Bila Pasal 58 UUK dihubungkan menggunakan Pasal 60 UUK, maka ada kebedaannya antaralain perjanjian kerja buat saat eksklusif menggunakan perjanjian kerja buat saat tak eksklusif selain asal sejenis serta saat lama perjanjian kerja yakni: perjanjian kerja buat saat eksklusif tak bisa mengisyaratkan terdapatnya masa kepercobaan kerja (training), sedangkan perjanjian kerja buat saat tak eksklusif bisa mengisyaratkan masa kepercobaan kerja (training) buat kelamaannya 3 (tiga) bulan.

Perihal terbentuknya, Pasal 51 ayat (1) UUK ketentuan perjanjian kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan. pada hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) UUK sekurangnya ditentukan mencakup:

- a. Namanya, alamatnya perusahaan serta sejenis usahanya.
- b. Namanya, sejenis kelaminannya, usia serta alamatnya pekerjaan/buruh.
- c. Jabatan ataupun jenisnya pekerjaan.
- d. Tempatnya kepekerjaannya.

<sup>57</sup> Undang-undang keteagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 Pasal 59

<sup>58</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003 pasal 56 ayat (1)

- e. gedenya upah serta caranya membayar.
- f. kesyaratan kerja yang memiliki hak serta kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh.
- g. Mulai serta saat lama lakunya perjanjian kerja.
- h. Tempatnya serta waktu perjanjian kerja dibuatnya.
- i. Bertanda tangan dari pihak-pihak yang ada.

Dalam ikatannya pada menyikapi dari kerjaan yang pendapatnya pemutusan hubungan kerjaan oleh pengusaha yang sebabnya berkeadaan pandemic corona virus disease 2019 menjadi alasan pemutusan korelasi kerja yang tidak sah, maka dapat terkecuali hokum pembuktian biasanya beban buat membuktikan pemutusan korelasi kerja berdasarkan oleh beralasan yang sah alihan jadi beban membuktikan pengusaha. Dalam hal ini terdapat pertanyaan apakah terdapat pembuktian dari perusahaan mengenai tentang penggunaan alasan pendemi virus covid-19 menjadi alasannya buat dilakukan tindakan PHK (pemutusan korelasi kerja) tadi, tentang hal tadi terdapat dalam tabel III.8 dibawah ini :

**TABEL III.8**

**Jawaban Responden Mengenai Apakah Ada Pembuktian Hukum Dari Perusahaan Mengenai Tentang Menggunakan Alasan Pandemi Virus Covid-19 Sebagai Alasan Melakukan Tindakan PHK**

No	Jawaban	Responden
1	Ada	-
2	Tidak	20
Jumlah		20

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.8 yang telah terperolehnya diatas, ada 20 (dua puluh) responden atau 100% dinyatakan bahwa tidak terdapat dibuktikan hokum dari perusahaan mengenai tentang penggunaan alasan pandemi Virus covid-19 menjadi alasan dilakukannya tindakan PHK (pemutusan korelasi kerja). Penulis mendapatkan jawaban ini dari hasil pertanyaan lewat metode kusioner yang terbagi pada renponden bahwa perusahaan dilakukan tindakan PHK (pemutusan hubungan kerja) sebab mengalami kerugian akibat pandemi covid-19, dan para pekerja tak diketahui mengenai alasan-alasan lainnya yang dipergunakan pembisnis dalam dilakukan tindakan PHK (pemutusan korelasi kerja) ini. serta buat pembuktian hokumnya pun tak ada.

Pada kaitannya menggunakan prilaku asal pekerja yang beropini pemutusan korelasi kerja sang pengusaha yang dikarenakan perihal pandemic corona virus disease 2019 menjadi alasan pemutusan korelasi kerja yang tak legal, untuk itu ada dispensasi hokum verifikasi bahwasanya beban buat menggambarkan pemutusan korelasi kerja berdasarkan sang alasan yang legal beralih sebagai beban verifikasi pengusaha.

Bila pengusaha tak bisa menunjukan pandemic corona virus disease 2019 menjadi alasan yang legal buat dilakukannya pemutusan korelasi kerja, maka hakim bisa menetapkan pengusaha mewajibkan buat dipekerjakannya pekerja ataupun diwajibkannya pengusaha buat membayarkan hak normatif pekerja bila menurut pertimbangan hakim tidak lagi bisa mempertahankan korelasi pekerja antara pengusaha juga pekerja.

Subekti mendefinisikan verifikasi diprinsipnya ialah proses menandakan, yakni memperyakinkan hakim perihal kebenaran dalil ataupun dalil-dalil yang dikemukakan pada sesuatu persengketaan<sup>59</sup> sedangkan Achmad Ali serta Wiwie Heryani diberikan batasan verifikasi menjadi upaya yang dilakukan para pihak buat diselseaikannya persengketaan ataupun buat diberikan kepastian perihal betul terjadinya peristiwa hukum menggunakan peralatan bukti yang menentukan hukum menjadi bisa menghasilkan suatu ketetapan ataupun putusan sang pengadilan.<sup>60</sup>

M.Yahya Harahap menjelaskan hukum pembuktian pada perkara ialah bagian yang begitu kompleks pada keprosesan litigasi. Keadaannya kompleksitas semakin sulit sebab pembuktiannya berkaitan pada kemampuan merekonstruksi terjadinya ataupun peristiwa dimasa lalu menjadi sesuatu benar. Meskipun kebenaran yang dicari erta diwujudkan pada keprosesan peradilan perdata, bukannya kebenaran yang sifatnya absolut tapi dicarinya kebenaran yang demikianpun permanen menghadapi kesulitan.<sup>61</sup>

Pemutusan korelasi kerja bisa dikualifikasikan menjadi alasan yang tak legal, Jika berdasarkan oleh alasan yang legal namun tak bisa dibuktikannya menjadi berikut:

1. Pengusaha dimelakukannya pemutusan korelasi kerja berdasarkan oleh alasan perusahaan terjadinya berubahnya status, penggabungan, berlebarnya ataupun berubah pemiliknya perusahaan, tetapi keadaannya tak bisa

<sup>59</sup> Subekti, *Hukum Pembuktian*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007

<sup>60</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012

<sup>61</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015

terbuktikan oleh pengusaha maksudnya tiada mekanisme perubahan pada status, penggabungan, berlebunya ataupun berubah pemilik perusahaan.

2. Pengusaha dilakukannya pemutusan korelasi kerja berdasarkan oleh alasan perusahaan tutup sebab perusahaan mempunyai efesiensi dampak dampak *Pendemic corona virus disade 2019*, namun nyatanya perusahaan masih melaksanakan kegiatannya ataupun oprasionalnya ataupun perusahaan hanya tutup buat sesaat. Dikualifikasikan menjadi alasan yang tak legal, termasuknya buat perusahaan yang tutupnya sebab perusahaan dilakukan efesiensi namun penutupan perusahaan tak mendahului oleh Tahap-tahap sebagaimana dimaksudnya menurut ketetapan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.
3. Pengusaha dilakukannya pemutusan korelasi kerja berdasarkan oleh alasan perusahaan mengalami pailit sebab akibat pandemic corona virus disease 2019, namun nyatanya perusahaan belum mendapatkan putusan yang kuat akan hokum permanen yang memuat amar putusan yang bersifatnya deklaratoir yang dinyatakan perusahaan pailit bersama semua dampak hokumnya.

Pemutusan korelasi kerja sang pengusaha yang dikarenakan keadaan pandemic corona virus disease 2019 menjadi alasan pemutusan korelasi kerja yang tak legal dapat terjadinya yakni:

1. Pengusaha dilakukanya pemutusan korelasi kerja berdasarkan oleh alasan perusahaan tutup yang dikarenakan perusahaan merugi sebab pandemic corona virus disease 2019, padahal Pasal 164 ayat (1) UUK mengisyaratkan

kerugiannya terjadi secara terus-terusan lamanya 2 (dua) tahun sedangkan penetapan pandemic corona virus disease 2019 menjadi penyakit yang menyebabkan kedaruratan kesehatan warga/masyarakat serta menjadi bencana nasional tak sampai 2 (dua) tahun.

2. Pengusaha lakukan pemutusan korelasi kerja berdasarkan sang alasan pandemic corona virus disease 2019 sudah dipenuhi artian dari perihal memaksa (force majeure) yang menyebabkan perusahaan tutup, padahal keadaan memaksa (force majeure) ialah situasi yang ditimbulkan mala alam sedangkan pandemic corona virus disease 2019 ialah mala nonalam mirip menggunakan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 perihal ketetapan Bencana Non-Alam menyebarnya Corona Virus Disease 2019 (covid19) menjadi Bencana Nasional.

Bila pekerja mengalami putusnya korelasi kerja yang berdasarkan sang beralasan, maka pekerja pada tergugatannya bisa memuat tuntutan yang sifatnya cara lain, yakni:

1. Menuntut supaya dipekerjakan balik. Tuntutan ini menjadi konsekuensi logis serta yuridis asal pemutusan korelasi kerja yang tak legal.
2. Menuntut hak-hak menurut menggunakan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2003. Tuntutan ini bermakna pekerja mempunyai atau berpendapat yang sama menggunakan pengusaha bahwasanya korelasi kerja tak bisa dipertahankan lagi.

Dari penjelasan diatas perihal alasan-alasan yang terperolehnya dari perusahaan ditimbulkan sesuatu pertanyaan pada para pekerja, perihal tindakan

PHK tadi yang tidak mendasar, apakah tidak adanya tuntutan dari para pekerja bahwa beralasan yang dipergunakan saat dilakukan tindakan PHK (pemutusan korelasi pekerja) tersebut tidak sah. Terdapat dalam tabel dibawah ini :

**TABEL III.9**  
**Jawaban Responden Mengenai Tentang Apakah Ada Tuntutan Dari Para Pekerja Bahwa Alasan Ynag Digunakan Saat Melakukan Tindakan PHK Tersbut Tidak Sah**

No	Jawaban	Responden
1	Ada	15
2	Tidak	5
	Jumlah	20

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.9 yang telah terperoleh diatas, terdapat 15 responden ataupun 75% yang dinyatakan dilakukan tuntutan pada perusahaan kana beralasan untuk dilakukan PHK (pemutusan hubungan kerja) tidak mendasar. penulis dapatkan jawaban ini dari Bapak Raden Silalahi selaku Ketua DPC (dewan pengurus cabang) FPE (federasi pertambangan dan energi) KSBSI (konfederasi serikat buruh seluruh Indonesia) Kabupaten Bengkalis di Duri, beliau dikatakan bahwa beberapa pekerja yang mengetahui alasan yang tidak mendasar dari perusahaan melakukan penuntutan, karna tidak terdapat juga pembuktian hokum dari perusahaan yang alami merugi akibat pendemi covid-19 ini.

Buat hal ini masuk pada perselisihan PHK (pemutusan korelasi kerja) yang maksudnya perselisihan PHK ialah perselisihan yang ditimbulkan sebab tak terdapat kesamaan berpendapat tentang pengakhiran pemutusan korelasi kerja yang terlakukan sang salah satu pihak. Penerpan hokum pada terlaksananya PHK,



perbedaan perhitungan kompensasi PHK serta hak/kewajiban pekerja serta pengusaha yang maksudnya ialah berakibat asal pengakhiran korelasi kerja.

Jika terjadinya perselisihan wajib dilakukannya lewat dirundingkan bipartit antar pembisnis pada pekerjaan/buruh atau perkumpulan Pekerja/ perkumpulan Buruh. Pada persoalan dirundingkan bipartite tadi tak tercapai kesepakatan, untuk itu penyelesaian Pemutusan korelasi Kerja tahap selanjutnya terlakukan lewat mekanisme penyelesaian perselisihan mirip menggunakan ketentuan aturan Perundang-undangan yang berlaku yakni UU PPHI No. 2 Tahun 2004 Mengenai Penyelesaian Perselisihan korelasi Industrial.<sup>62</sup>

Terdapat yang maksud Bipartit ialah lembaga berundingan dua kaki antar pengusaha juga karyawan ataupun perkumpulan perkerja. Keduanya pihak diharapkan bisa pencapaian kesepakatan pada penyelesaian permasalahan mereka, menjadi persiapan pertama pada penyelesaian perselisihan.

Pada dirundingkan ini, wajib terbuatnya risalah yang bertandatangan para pihak. Isi risalah aturan pada pasal 6 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Jika pencapaiannya sepakatnya bagi para pihak sama-sama dibuat janji yang ditandatangani bersangkutan. Lalu janji beserta tersebut didaftarkan PHI wilayah dimana para pihak melakukan janji tadi. Begitu perlunya dilaksanakan janji beserta, supaya bisa terhindarnya mungkin ingkarnya salah satu pihak. Jika hal ini dilakukan, pihak yang merugi bisa diajukan permohonan eksekusi. Bila tidak berhasil tercapai kesepakatan, jadi karyawan serta pengusaha mungkin wajib berhadapan prosedur menyelesaikan yang panjang lewat dirundingkan Tripartit.

---

<sup>62</sup> Undang-undang PPHI Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

terdapat jika hal terjadi perselisihan korelasi Industri, perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh mempunyai kefungsiannya ataupun peran buat mengikuti juga pada melakukannya penyelesaian perselisihan tadi untuk diberikan perlindungan, pembelaan hak serta kepentingannya, juga kemeningkatan sejahterannya Ingayah untuk pekerjaan ataupun buruh serta saudaranya, hal tadi terdapat pada Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

perkumpulan pekerjaan terbentuk oleh para pekerja menggunakan kepastian bahwa kedudukannya serta hak mereka menjadi pekerja bisa berimbang menggunakan kewajiban yang dilakukan buat pengusaha. pada korelasi pekerja serta majikan ataupun pengusaha, tak bisa terpujiri bahwa kedudukannya pekerja terlebih tinggi. Serta kadangkalanya itu akibatnya kesewenangan para atasan pada pekerjaannya. Buat berkurangnya serta terhadapinya memungkinkan kesewenangan tadi, para pekerjaan baiknya memiliki sesuatu berkumpul yang biasa namanya perkumpulan pekerjaan. begitu perkumpulan pekerjaan, para pekerja bisa tersatu padu hingga terseimbangnya posisinya seorang tersebut menggunakan atasan. sebab sebabnya wajar bila setiap orang mempunyai hak buat bergabung menggunakan perkumpulan buruh yang belau dipilih caranya terbebas buat bergabung, meningkatnya serta perlindungannya juga pentingnya, Negara dapatkan izin dilakukan batasan yang masuk akal terhadap hak ini, agar terlindunginya orang lain.<sup>63</sup> Dari soalan perkumpulan pekerja terdapat pertanyaan apakah pekerja dilakukan serikat kerja

---

<sup>63</sup> suhartoyo, *Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai sarana Perlindungan Buruh*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 1 No. 4 November 2018

untuk dapatkan keadilan dari perusahaan yang digunakan beralasan tidak berdasar dari tindakan PHK (pemutusan korelasi kerja) tadi. Berikut jawaban terdapat dalam tabel III.10 dibawah ini :

**TABEL III.10**

**Jawaban Responden Mengenai Apakah Pekerja Melakukan Serikat Kerja Untuk Mendapatkan Keadilan Dari Perusahaan Yang Menggunakan Alasan Tidak Mendasar Dari Tindakan PHK Tesebut**

No	Jawaban	Responden
1	Benar	15
2	Tidak	5
	Jumlah	20

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2021

Dari tabel III.10 yang telah diperoleh diatas, Terdapat 15 (lima belas) responden atau 75% nya dinyatakan dilakukan perkumpulan kerja buat didapatkan keadilan dari perusahaan yang dipergunakan beralasan tidak berdasar dari tindakan PHK (pemutusan korelasi Kerja) tadi. Jawaban tersebut penulis dapatkan dari hasil wawancara menggunakan bapak Raden Silalahi selaku Ketua Ketua DPC (dewan pengurus cabang) FPE (federasi pertambangan dan energi) KSBSI (konfederasi serikat buruh seluruh Indonesia) Kabupaten Bengkalis di Duri, benar pekerja dilakukan perkumpulan kerja buat didapatkan keadilan, sebab perusahaan diberikan alasan yang tidak berdasarkan serta tak kepunyaan pembuktian hokum dalam hal tadi.

Dasarnya organisasi pekerja bagus pada bentuk perkumpulan Pekerja ataupun perkumpulan Buruh ialah buat terlaksananya salah satu hak asasi manusia yakni kemerdekaan bersrikat serta terkumpulnya juga dikeluarkanya pikiran

lanjutannya terharapkan terpenuhi hak berdasar buruh terhadap imbalan yang berguna, tidak terdiskriminasi pada kerjaan serta jabatan, teedapat berjamin menyeluruh, terdapat berindung serta pengawas kerjaan yang bagus juga lainnya.

Undang-undang Angka 21 Tahun 2000 Mengenai Perkumpulan Pekerja/Perkumpulan Buruh<sup>64</sup> menjelaskan bahwasanya apa terjadi tujuan perkumpulan Pekerja/perkumpulan Buruh yakni teruntuk mendapatkan perlindungan, membela hak serta kepentingan, juga meningkatnya sejahteranya yang berguna untuk pekerja/buruh serta saudaranya. Berperan perkumpulan buruh pada memberi suara beraspirasi serta partisipasi pada bangunan berdasar masuk hak tetntang bangunan. Berpartisipasi pada tebangunya terdapat artian bahwasanya individu ataupun perkumpulan bisa menikmati hasiln bangunan menggunakan hak perkumpulan yang berjamin. Caranya konseptual untuk itu melewati perkumpulan pekerja/buruh berharap bahwa:

- a. Terdapat partisipasinya caranya berefektif pada rumusan kebijakan serta putusan juga terlaksananya bagus tingkatan lokal ataupun tingkat nasional
- b. dirumuskan serta dilakukan tugas ekonomi, sosial, politik juga budaya berdasar dipilih sendiri didasarkan kebijakansanaan untuk terbaikinya standard serta kualitas hidup mereka juga melestarikan serta terkembangnya budayaan.
- c. Berpartisipasi pada terpanatunya serta tinajuannya balik keproses pembangunan.

---

<sup>64</sup> Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Begitupun implikasi berasal terdapat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh ialah:

- a. Untuk badan pemerintah berbidang perburuahan tingkat nasionalis juga provinsi: administrasi aturan masuk: meminta surat beritahuan mengenai terbentuknya perkumpulan; terpastikannya terpenuhi syarat pendaftaran; juga penyimpanan serta diperbaharui data-data pendaftar perkumpulan.
- b. Untuk pekerja serta perkumpulan, paham hak serta kewajiban terhubung menggunakan surat beritahuan, terkembangnya, administrasi serta melaporkan keuangan yang pas, serta berperan perkumpulan pada perwakilan anggota pembuat PKB serta terselesaikannya sislisan industrial
- c. Bagi atasan; untuk paham wajibnya orang itu buat tidak mengikuti campuran pada terbentuknya ataupun pengoperasiian perkumpulan, maupun dilakukan tindakan diskriminasi kepada anggota serta pengurus perkumpulan, serta buat berhubungan pada perkumpulan pekerja yang baru pada setiap permasalahan industrial serta perundingan.

Table 11.1

Data Pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) di PT. Ramayana  
Duri akibat Pengaruh Virus Covid-19 di Duri

No	NAMA PEKERJA	TANGGAL BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA	SISA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA	UANG GANTI RUGI
1	Putri Wati	9 November 2020	2 bulan masa kerja	2 bulan gaji
2	Ratna Dewi	9 November 2020	1 bulan masa kerja	1 bulan gaji
3	Sugeng	9 November 2020	3 bulan masa kerja	3 bulan gaji
4	Ilham Syaputra	9 November 2020	1 bulan masa kerja	1 bulan gaji
5	Zulda Hidayat	9 November 2020	2 bulan masa kerja	2 bulan gaji
6	Imah Salmah	9 November 2020	1 bulan masa kerja	1 bulan gaji
7	Vitra Nadia	9 November 2020	3 bulan masa kerja	3 bulan gaji
8	Nini Riva	9 November 2020	4 bulan masa kerja	3 bulan gaji
9	Arif Al-fikri	9 November 2020	4 bulan masa kerja	3 bulan gaji
10	Fadhillah	9 November 2020	1 bulan masa kerja	1 bulan gaji

Sumber : Data Olaha Tahun 2020

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. peraturan putusan korelasi kerja dapat pada UU nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan Hak yang dapat dari pekerja pada hal pemutusan korelasi kerja adalah terhitungnya duit pesangon, duit penghargaan saat kerja, serta duit tergantinya hak yang terdapat pada pasal 156 ayat (2), ayat (3), serta ayat (4) UUK.
2. Dampak hokum kepada pemutusan korelasi kerjaan yang dikarenakan berkeadaan pandemic corona virus disease 2019 yang tidak bisa terbuktikan sang pengusaha memberikan hak pada pekerja buat dilakukan tuntutan pada gugatnya menggunakan tuntutan yang sifatnya alternatif yakni:
  - a. Menuntut supaya medapat pekerjaanya kembali. Tuntutan ini menjadi konsekuensi logis serta yuridis asal pemutusan korelasi kerja yang tidak legal.
  - b. Menuntut hak-hak menurut pada UUK. Tuntutan ini bermakna pekerja mempunyai gaji yang sama pada pengusaha bahwasanya korelasi kerja tidak bisa dipertahankan lagi.

## B. Saran

1. Supaya memperoleh keadilan yang pasti hukum tentang alasannya pemutusan korelasi kerja, maka Penjelasan Pasal 164 ayat (1) UUK serta Penjelasan Pasal 164 ayat (3) UUK perlu direvisi menggunakan memuat terdefinisi yuridis serta ruang lingkup menurut berkeadaan terpaksa (*force majeure*) juga efisiensi.
2. Agar pengusaha memedomani pengaturan UUK pada dilakukan pemutusan korelasi kerja sebab akibat pada pandemic corona virus disease 2019. Supaya pekerja dirumuskan tuntutan yang sifatnya alternatif, berupa tuntutan supaya mendapatkan pekerjaan kembali ataupun menuntut hak menurut pada UUK. Jika pengusaha dipergunakan berkeadaan pandemic corona virus disease 2019 menjadi alasan berputusan korelasi kerja caranya tidak legal.