

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
YANG DI-PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) AKIBAT  
DAMPAK PANDEMI COVID-19 PADA UD. ANAK NEGERI  
KOTA DURI**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**RAHMAT RHAMADAN**

**181010724**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmat Rhamadan  
NPM : 181010724  
Tempat/Tanggal Lahir : Sintong / 08 November 1999  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Alamat : Jl. Pembangunan  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal 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, 22 Agustus 2022

Yang menyatakan,



( Rahmat Rhamadan )



# Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Rahmat Rhamadan

181010724

Dengan Judul :

Perindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada Ud. Anak Negeri Kota Duri

Telah Lolos Similarity sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 23 Agustus 2022

Prodi Ilmu Hukum



Sevi Harvia Santri, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



FS 671471



No. Reg : 1365/W/UPM.FH.UIR.2021

Paper ID : 1885775628/35 %



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: [www.uir.ac.id](http://www.uir.ac.id) Email: [info@uir.ac.id](mailto:info@uir.ac.id)

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**  
**SEMESTER GENAP TA 2021/2022**

NPM : 181010724  
 Nama Mahasiswa : RAHMAT RHAMADAN  
 Dosen Pembimbing : 1. LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H 2.  
 Program Studi : ILMU HUKUM  
 Judul Tugas Akhir : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri  
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : Legal Protection for Workers who have been laid off (Termination of Employment) Due to the Impact of the Covid-19 Pandemic on UD. Anak Negeri Duri City  
 Lembar Ke : .....

Perpustakaan Universitas Islam Riau

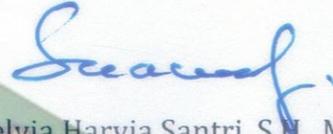
NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	07-07-2022	Bab II	- Lengkapi menjadi 80 halaman - Perbaiki dalam penulisan nomor tabel - Gunakan cover	
2.	14-07-2022	Bab III	- Urus SK skripsi	
3.	21-07-2022	Bab II	- Tinjauan umum UD. Anak Negeri, lebih jelas lagi dan rincikan struktur organisasinya	
4.	04-08-2022	Bab III	- Gunakan wawancara pada Bab III - Jangan gunakan tabel - Jelaskan dan bahas setelah melakukan penulisan wawancara setiap wawancara yang didapatkan - Perbaiki isi dan pembahasan pada Bab III	
5.	09-08-2022	Bab IV	- Perbaiki kesimpulan dan saran harus sinkron dengan hasil	
6.	16-08-2022	Skripsi	- Perbaiki abstrak, daftar pustaka, dan perbaiki paragraph	
7.	18-08-2022	Skripsi	- Lampirkan dokumentasi, dan perbaiki cara penulisan skripsi, lihat skripsi terdahulu yang satu pembimbing	

8.23-08-2022	Skripsi	- Acc untuk di lanjutkan ujian komprehensif	
--------------	---------	---	---

Pekanbaru, 23 Agustus 2022  
Wakil Dekan I/~~Ketua Departemen~~/Ketua Prodi



MTGXMDewNJQO



(Selvia Harvia Santri, S.N., M.H)

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopyannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD





# 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 : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

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

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI-PHK ( PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) AKIBAT DAMPAK PANDEMI COVID-19 PADA UD. ANAK NEGERI KOTA DURI**

**RAHMAT RHAMADAN**

**NPM : 181010724**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

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

**Mengetahui Dekan,**

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 299/Kpts/FH/2022  
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 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PF 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 : 2777/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2018
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H  
NIP/NPK : 19 03 02 727  
Pangkat/Jabatan : Penata /III/C  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : RAHMAT RHAMADAN  
NPM : 18 101 0724  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Bisnis  
Judul skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Pandemi Covid-19 Pada UD Anak Negeri Duri
  - 2 Tugas-tugas pembimbing 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.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 29 Juli 2022  
Dekan



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

*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

**NOMOR : 272 /KPTS/FH-UIR/2022**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
  2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
  2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
  4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
    - a. Nomor : 232/U/2000
    - b. Nomor : 234/U/2000
    - c. Nomor : 176/U/2001
    - d. Nomor : 045/U/2002
  5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
  6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
  8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
    - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
    - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
    - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/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

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Rahmat Rhamadan  
N.P.M. : 181010724  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada Ud. Anak Negeri Kota Duri

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika  
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Elsi Elvina, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
  3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 24 Agustus 2022  
Dekan  
  
**Dr. M. Musa, S.H., M.H**  
NIDN:1009116601

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



# 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 : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 272/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 24 Agustus 2022**, pada hari ini **Kamis, 25 Agustus 2022** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Rahmat Rhamadan  
N P M : 181010724  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada Ud. Anak Negeri Kota Duri  
Tanggal Ujian : 25 Agustus 2022  
Waktu Ujian : 16.00 - 17.00 WIB  
Tempat Ujian : Dilaksanakan Secara Daring  
IPK : 3,42  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

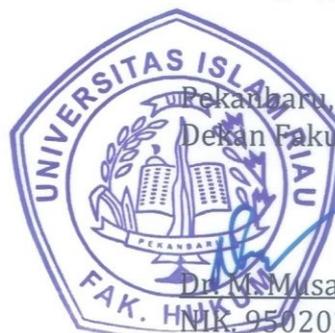
### Dosen Penguji

### Tanda Tangan

- |                                  |          |
|----------------------------------|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H    | 1. Hadir |
| 2. Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H  | 3. Hadir |

### Notulen

- |                           |          |
|---------------------------|----------|
| 4. Elsi Elvina, S.H., M.H | 4. Hadir |
|---------------------------|----------|



Pekanbaru, 25 Agustus 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. M. Musa, S.H., M.H  
FAK. HUKUM 950202223

## ABSTRAK

Pada masa Pandemi Covid-19 banyaknya perusahaan dan pengusaha yang mengalami penurunan penghasilan sehingga membuat mereka harus melakukan tindak PHK dalam mengelola usahanya agar usaha yang ia bangun tetap berdiri dan tidak gulung tikar. PHK menyebabkan seseorang berakhirnya mata pencahariannya dalam mencari nafkah untuk keluarganya. Namun, dalam tindak PHK banyaknya perusahaan yang tidak melakukan pemenuhan hak dan kewajiban si pekerja ketika melakukan PHK dan tidak sesuai dengan peraturan yang ada, yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Masalah pokok pada penelitian ini ialah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat dampak pandemic Covid-19 dan apa saja factor pendukung dan penghambat pelaksanaan perlindungan hokum bagi tenaga kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat dampak pandemic Covid-19 pada UD. Anak Negeri Kota Duri.

Metode penelitian dalam penelitian ini ialah *Observational Research* atau survey, penelitian yang dilaksanakan secara langsung ke lokasi penelitian yang telah di tetapkan dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan secara langsung dan penjelasan yang mendukung penelitian penulis. Sedangkan sifat penelitian ini ialah bersifat deskriptif. Peneliti melakukan wawancara kepada pihak tenaga kerja yang di PHK dan pihak pemilik UD. Anak Negeri yang melakukan PHK.

Hasil penelitian dalam penulisan ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hokum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak dengan alasan penurunan penghasilan usaha akibat dampak Pandemi Covid-19. Sehingga perlindungan hokum bagi tenaga kerja lepas, atau buruh lepas belum terlaksana sebagaimana mestinya. Buruh harian lepas lebih rentan terkena PHK karena kurang kuatnya di mata hokum perjanjian kerja mereka, perjanjian kerja yang mereka lakukan ialah secara tidak tertulis, namun dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1 perjanjian mereka sah meski tidak tertulis, karena telah memenuhi semua syarat sah perjanjian ketenagakerjaan, kurang nya perhatian pemerintah akan perlindungan hokum terhadap pekerja harian atau buruh lepas. Namun factor pendukung dalam pelaksanaan perlindungan hokum terhadap tenaga kerja ialah lemahnya posisi tenaga kerja dari pada majikan, dan penegak hukum tidak berpihak kepada tenaga kerja penghambat dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja ini ialah dalam pembayaran hak ganti rugi kepada tenaga kerja yang di PHK kurangnya gerakan dari organisasi buruh untuk membela hak mereka, dan pekerja yang di PHK tidak memiliki keberanian untuk melakukan tindakan protes lebih lanjut terhadap UD. Anak Negeri juga kurang paham akan adanya hak mereka dan kurang paham dalam menindaklanjuti melalui pengadilan.

**Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),Covid-19**

## ABSTRACT

*During the Covid-19 Pandemic, many companies and entrepreneurs experienced a decrease in income so they had to take layoffs in managing their business so that the business they built remained standing and did not go out of business. Layoffs cause a person to end his livelihood in earning a living for his family. However, in the case of layoffs, many companies do not fulfill their rights and obligations when workers are laid off and do not comply with existing regulations, namely Manpower Law no. 13 of 2003 concerning Employmen.*

*The main problem in this study is how legal protection is for workers who have been laid off (Termination of Employment) due to the impact of the Covid-19 pandemic and what are the supporting factors and obstacles to the implementation of legal protection for workers who are laid off (Termination of Employment) due to the impact of the pandemic. Covid-19 at UD. Anak Negeri Kota Duri.*

*The research method in this research is Observational Research or survey, research that is carried out directly to the research location that has been determined with the aim of getting direct information and explanations that support the author's research. While the nature of this research is descriptive. Researchers conducted interviews with workers who were laid off and the owner of UD. Anak Negeri Kota Duri.*

*The results of the research in this paper can be concluded that the legal protection for workers who are laid off unilaterally by reason of a decrease in business income due to the impact of the Covid-19 Pandemic. So that legal protection for casual workers or casual workers has not been implemented properly. Casual daily workers are more vulnerable to layoffs because their work agreement is not strong in the eyes of the law, their work agreement is not written, but in the Manpower Law Article 52 paragraph 1 their agreement is valid even though it is not written, because they have fulfilled all the legal requirements of the employment agreement. , the government's lack of attention to legal protection for daily workers or casual workers. However, the supporting factor in the implementation of legal protection for workers is the weak position of the workforce compared to employers, and law enforcement is not in favor of workers. The obstacle in implementing this labor protection is the payment of compensation rights to workers who have been laid off, the lack of movement from the organization. workers to defend their rights, and workers who have been laid off do not have the courage to take further action against UD. State children also do not understand their rights and do not understand how to follow up through the courts.*

**Keywords:** *Layoffs, Covid-19*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesempatan dan kemampuan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri.** Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program S1 sebagai Sarjan Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum di Universitas Islam Riau. Penulis sungguh sangat menyadari, bahwa penulisan ini tidak terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini dan dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang terhormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinalsi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. M. Musa, S.h.,M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah,S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H., Selaku Wakil Dekan II, Bapak S. Parman, S.H.,M.H selaku Wakil Dekan III;
4. Bapak Rahdiansyah, S.H.,M.H selaku Kepala Departemen Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pengampu;

5. Ibu Lidia Febrianti, S.H.,M.H selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengoreksi, memberi arahan serta membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
6. Bapak Adriza Pemilik UD. Anak Negeri yang telah memberikan izin, meluangkan waktunya untuk memberikan informasi, serta keterangan data yang penulis butuhkan untuk melakukan penelitian di UD. Anak Negeri tersebut;
7. Tenaga kerja yang sudah bersedia untuk memberikan jawaban wawancara yang penulis butuhkan sehingga skripsi penulis selesai;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan pendidikan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum;
9. Bapak dan ibu karyawan/I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan kepada penulis;
10. Staff TU Fakultas Hukum yang telah membantu kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf atas kekeliruan dan kesalahan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi khasanah pengetahuan untuk mengetahui lagi mengenai hukum Indonesia.

Penulis

Rahmat Rhamadan

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN .....	iii
SERTIFIKAT LDIK.....	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	v
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	vi
SK BIMBINGAN .....	vii
SK PENGUJI .....	viii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI .....	ix
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Tinjauan Pustaka .....	8

E. Konsep Operasional .....	17
F. Metode Penelitian.....	18
<b>BAB II .....</b>	<b>22</b>
A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja.....	22
B. Hubungan Kerja .....	30
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	32
D. Covid-19.....	43
E. Tinjauan Umum Tentang UD. Anak Negeri .....	45
<b>BAB III.....</b>	<b>47</b>
A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Duri.....	47
B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Di-PHK Akibat Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri .....	67
<b>BAB IV .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia memiliki keperluan yang beraneka ragam agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kelangsungan hidup mereka untuk kedepannya, mereka dituntut untuk bekerja baik yang di usahakan sendiri ataupun bekerja dibawah tekanan orang lain. Pekerjaan yang dikerjakan sendiri ialah bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab milik sendiri. Sedangkan bekerja dibawah tekanan orang lain atau biasa disebut sebagai pegawai perusahaan yang mana diberikan perintah dan diatur oleh atasan, karena itu mereka harus tunduk dan patuh atas perintah yang diberikan oleh atasan.<sup>1</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) mengatakan bahwa “Tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”.

Pembangunan sektor dalam ketenagakerjaan merupakan bagian dari suatu upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia merupakan salah satu modal dasar dalam pembangunan yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional. Dalaam pembangunan Nasional, peran dan kedudukan tenaga kerja merupakan hal yang sangat pentingsebagai pelaku dan tujuan pembangunan dan

---

<sup>1</sup> Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Makalah Fakultas Hukum UNTAG Surabaya, *Legality : Jurnal Ilmiah Hukum*. Retrieved from <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291>

berperan aktif bersama pengusaha dalam hal menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja..<sup>2</sup>

Setiap individu yang hidup pada umumnya membutuhkan biaya untuk melangsungkan kehidupannya, untuk mendapatkan biaya tersebut setiap orang perlu pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam suatu tugas terdapat hubungan yang berfungsi antara buruh dengan pengusaha, yang mana hubungan bisnis tersebut dikomunikasikan dalam satu bentuk perjanjian atau kontrak kerja, dalam kontrak kerja memuat apa saja kebebasan dan komitmen buruh dan atasannya seperti gaji dan stabilitas majikan.

Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pembangunan ketenmagakerjaan bertujuan :

- a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewmberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam meuwujudkan kesejahteraan

---

<sup>2</sup> Febrianti, L. (2017). *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *UIR Law Review*, 1.

- c. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional
- d. Kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Tenaga kerja sangat membutuhkan perlindungan hukum yang bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan untuk menjaga tenaga kerja agar lebih dimanusiakan sesama manusia. Tujuan adanya perlindungan hukum tenaga kerja ini juga untuk dapat menjamin hak tenaga kerja serta dasar-dasar tenaga kerja.

Penyebaran virus Covid-19 di Indonesia berdampak dan mengganggu pada perekonomian masyarakat Indonesia. Hingga berdampak pada pekerja di Indonesia, para pekerja merasakan sebagai kelompok masyarakat yang sangat terdampak oleh kondisi dan kebutuhan yang berbeda dari setiap jenis pekerjaan dengan adanya pandemi ini.<sup>3</sup>

Pada masa pandemi ini tidak hanya perusahaan besar saja yang merasakan dampaknya, namun pengusaha juga merasakan dampak dari pandemi ini hingga masyarakat juga merasakan dampaknya yang membuat perekonomian mereka merosot atau menurun. Virus ini tidak hanya menyebar di beberapa wilayah saja, namun juga menyebar keseluruh penjuru dunia terkenda dampak dari pandemi ini.

Kemampuan pengusaha untuk dapat memenuhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan, termasuk hak hak normatif pekerja, yaitu kebutuhan operasional, upah, dan lain sebagainya. Sehingga adanya pembatasan kerja yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia yaitu para pekerja melakukan pekerjaannya

---

<sup>3</sup> Nazifah, & Syarifah Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), 2021, Volume 21, Nomor 3, hlm 1112. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>

dari rumah atau yang di sebut dengan bekerja dari jarak jauh atau WFH (*Work From Home*), yang bertujuan agar menurunnya angka positif Covid-19 di Indonesia. sehingga menjadi masalah bagi perusahaan, karna tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dengan jarak jauh.<sup>4</sup> Akibat dari peraturan tersebut tidak semua pekerjaan dapat di kerjakan dengan cara WFH (*Work From Home*), akibatnya dari penetapan pemerintah tersebut membuat beberapa pengusaha mengalami kerugian, hingga bangkrutnya usaha mereka.

Berdasarkan hal tersebut banyak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha demi kelangsungan usahanya agar tidak tutup atau gulung tikar, PHK merupakan salah satu hal yang ditakuti oleh tenaga kerja di Indonesia, karna setelah mereka di PHK mereka kebanyakan menjadi pengangguran. Adanya PHK dikarenakan oleh sebab kondisi ekonomi yang menjadi kacau dan berdampak pada perusahaan sehingga banyaknya perusahaan yang harus gulung tikar harus tutup akibat dampak dari pandemi ini, dan tentunya banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada tenaga kerja oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Umar Kasim menyatakan bahwa kegiatan PHK merupakan masalah yang pelik, yaitu mana pengusaha harus bijaak dalam melakukan PHK, sebab PHK berdampak pada kesejahteraan masyarakat Indonesia, yang mana masyarakat

---

<sup>4</sup> Yusuf Randi, "Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan", (Yurispruden), 2020, hlm, 120-121. <https://core.ac.uk/download/pdf/327265941.pdf>

<sup>5</sup> Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

harus kehilangan pekerjaannya, dan PHK membuat bertambahnya pengangguran.<sup>6</sup>

PHK mengalami gelombang kenaikan yang signifikan selama satu tahun terakhir ini, pada masa pandemi Covid-19 terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) dan efisiensi. Dampak dari Pandemi Covid-19 ini selain pekerja yang di PHK, sebagian pekerja ada juga yang hanya “Dirumahkan”, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja maka tidak dibayar).

Setelah terciptanya hubungan kerja antar tenaga kerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis, tetapi yang paling utama ialah dalam perjanjian tersebut dikemukakan oleh tenaga kerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, dan disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan upahnya.<sup>7</sup>

Tanggal 17 Maret 2020 pemerintah menetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. SE Menaker 3/2020 dikeluarkan dengan meningkatnya penyebaran Covid-19 di Wilayah Indonesia dan dengan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang mengatakan bahwa Virus Covid-19 ini sebagai pandemi global.

---

<sup>6</sup> Kasim,Umar , “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum”, 2004, Volume 2, hlm. 26.

<sup>7</sup> Lidia Febrianti, *op.cit.*,hlm.84.

Perusahaan dapat melakukan PHK sebagai dampak dari pandemi Covid-19, yang alasannya ialah efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa :

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4)”

Salah satunya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi akibat dampak pandemi ini, salah satunya dirasakan oleh usaha yang bernama UD. Anak Negeri, yang mana UD. Anak Negeri melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tenaga kerjanya tanpa alasan yang jelas dan tanpa memberikan pesangon pada karyawan yang di PHKnya. Sehingga hak-hak tenaga kerja yang di PHK tersebut seharusnya dapat dilindungi sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diterapkan karena kondisi pandemi Covid 19 yang bisa dikatakan sebagai *Force Majeure* tersebut juga mempengaruhi kondisi kesehatan keuangan perusahaan.

Namun dari hal ini untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana perlindungan hukum dan fakta-fakta yang menjadi kendala dalam perlindungan hukum terhadap karyawan UD. Anak Negeri di era Covid-19 ini maka perlu diadakan penelitian terhadap hal tersebut, dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari paparan latar belakang yang terurai diatas, terhadap proposal dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri” dapat penulis rumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) akibat dampak pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri ?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) akibat pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian ini adalah :
  - a. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) akibat dampak pandemi Covid-19.
  - b. Untuk mengetahui dan memahami faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK ( Pemutusan Hubungan Kerja ) akibat pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri.
2. Manfaat Penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian teoritis ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran bagi profesi hukum dan memperluas pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK akibat pandemi covid-19.
2. Penelitian ini berharap agar para pembaca dapat mengetahui dan memperkembangkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi covid-19.

b. Manfaat Praktis

Berfungsi sebagai menambah pengetahuan penulisan fakultas hukum Universitas Islam Riau, dan masyarakat penelitian ini sebagai bacaan perpustakaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi covid-19.

**D. Tinjauan Pustaka**

Untuk mengetahui penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Di-PHK Akibat Dampak Dari Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Dikota Duri” ini memiliki perbedaan substansial dengan penelitian sebelumnya, agar menghindari duplikasi. Terdapat beberapa karya ilmiah yang peneliti jadikan perbandingan untuk melakukan penelitian ini, yaitu :

“penelitian pertama yaitu skripsi yang di susun oleh Erica Gita Mogi, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Tahun 2017 dengan judul Perlindungan

Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” sifat penelitian ini dikategorikan jenis penelitian deskriptif-yuridis-normatif, jika dari tujuan penelitian hukum, penelitian ini hukum normatif. Jenis penelitian ini menelaah dan mengkaji data sekunder yang diperoleh dari penelitian yang terdiri atas asas-asas dan prinsip hukum, sistematika hukum, sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, perubahan hukum dan pembentukan kerangka hukum.”

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah sama-sama membahas tentang PHK sepihak, namun perbedaannya ialah penelitian ini dibahas pada masa pandemi yang terjadi di Indonesia, dan juga dalam metode penelitiannya penelitian ini bersifat sosiologis sedangkan penelitian tersebut menggunakan normatif.

Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan untuk menjamin atas berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antar pekerja dengan pengusaha atau perusahaan tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Maka dari itu pengusaha yang memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu dan melaksanakan ketentuan dalam perlindungan

tersebut yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.<sup>8</sup>

Hukum merupakan perbuatan manusia yang mengandung artian suatu sistem aturaan. Hukum merupakan separangkat aturan yang dihapami dalam satu kesatuan yang sistematis. Memahami hakikat hukum tdak hanya dengan memperhatikan aturannya saja tetapi pahami dan patuhi aturan tersebut. Hubungan yang menyatukan berbagi macam peraturan khsus dari satu yata hukum perlu diartikan agar hakikatnya dapat dipahami oleh masyarakat banyak. Hanya karna dasar pelahaman yang jelass tentang hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa akibat dari hukum ini terdapat mudah di pahmi dengan sempurna.<sup>9</sup>

Negara hukum atau hukum merupakan landasan dasar Negara Indonesia.<sup>10</sup> Hakikatnya negara hukum yaitu negara Indonesia dituntut untuk lebih tinggi dari kekuasaan, negara ini harus melaksanakan roda pemetintahan berdasarkan aturan yang telah di sahkan atay telah di buat oleh Negasra ini. Negara hukum atau *the rule of law* yang hendal diperjuangkan di negeri ini ialah suatu Negara hukum dalam artian materil ( *the rule of just law* ) bertujuan untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum jasmaniah dan rohaniah, berdasarkan prinsip-prinsip hukum

---

<sup>8</sup> Rosyita, Ita, *et al.* Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen, Jurnal *Living Law*, ISSN 2087-4936 Volume 8 Nomor 2, Oktober 2016.

<sup>9</sup> Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*, Bee Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 3

<sup>10</sup> Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “*Negara Indonesia Adalah Negara Hukum*”

yang benar dan adil, sehingga hak-hak dasar warga Negara betul-betul dihormati ( *to respect* ), dilindungi ( *to protect* ) dan terpenuhi ( *to fulfil* ).<sup>11</sup>

Hukum menentukan kepentingan masyarakat yang mampu ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang wajib dipaksakan dalam pemenuhannya. Hak yang diberikan pendukung hak yang dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orang perorangan secara entitas hukum atas hasil rekaan hukum.<sup>12</sup>

### **1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum merupakan suatu upaya dalam pemenuhan hak dan memberikan bantuan berupa rasa aman kepada saksi atau korban, perlindungan hukum dari korban kejahatan merupakan bagian dari perlindungan masyarakat, yang bisa diwujudkan dalam berbagai bentuk misalkan melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medias ataupun bantuan hukum.<sup>13</sup>

Satjipto Raharjo memberikan pendapatnya tentang perlindungan hukum yaitu memberikan pengayoman pada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan perlindungan tersebut diberikan kepada msyarakat yang dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.<sup>14</sup> Perlindungan hukum dapat dikatakan sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri, yang mempunyai

---

<sup>11</sup> Hariono, dkk, *Membangun Negara Hukum Yang Bermanfaat*, Setara Press, Malang, 2013, hlm. 5

<sup>12</sup> Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretaris Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, hal. 133

<sup>14</sup> Satjipto Rahardjo, 2000. *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan Ke-V, Bandung, hlm. 53

konsep bahwa hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian pekerja.

Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “hal tersebut dapat melindungi pekerja, termasuk mereka yang tidak berkernya, dengan klasifikasi dan pembedaan, tanpa membedakan yang mana minat dan yang mana kemampuan”.<sup>15</sup> Meski dalam Pasal 6 yang merupakan bentuk dari perlindungan bagi tenaga kerja yang dipekerjakan, Undang-Undang dan peraturan tentang perburuhan sebagian dasar tetap merupakan hasil dari warisan kolonial yang dengan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang memprihatikan atau kurang beruntung dalam hubungan kebutuhan dan dianggap tidaklah sesuai, dengan kebutuhan kehidupannya, tuntutan dan perkembangan zaman masa ke masa.<sup>16</sup>

Menurut Zailan Asikin, perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu :<sup>17</sup>

- 1) Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diatur kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

<sup>16</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2010, hlm. 9

<sup>17</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 76

- 1) “Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja”.

Jika sebuah perusahaan melanggar peraturan mengenai perlindungan perkerja dapat dikenai sanksi tegas diambil jika melanggar aturan yang telah ditetapkan untuk tercapainya suatu perlindungan kepada tenaga kerja.<sup>19</sup> Sanksi dapat berupa pencabutan kegiatan illegal, sanksi pidana, denda, atau sanksi administratif.<sup>20</sup>

## 2. Ketenagakerjaan

Hukum tentang ketenagakerjaan merupakan aturan yang mengatur tentang tenaga kerja, yang mana dahulunya dikenal dengan kata perburuhan. Jika diartikan kedalam hukum ketenagakerjaan terdiri dai dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan, yang mana memiliki dua konsep hukum yang berbeda.

Hukum merupakan aturan yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang dalam Negara Indonesia, hukum terdiri dari dua macam yaitu hukum yang tertulis dan juga hukum yang tidak tertulis. Sedangkan tenaga kerja

---

<sup>18</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 78

<sup>19</sup> Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty

<sup>20</sup> Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”. (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune), 2019 Volume 2, Nomor 2, hlm 137-150. <https://core.ac.uk/download/pdf/229337870.pdf>

merupakan seorang pegawai, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang bekerja atau pengangguran pun juga termasuk sebagai tenaga kerja.<sup>21</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja merupakan orang yang mampu menghasilkan suatu barang dan jasa dalam memenuhi kebutuhannya ataupun dalam kebutuhan masyarakat. Pekerjaan yang dimaksud disini ialah pekerja yang berkeja atau menganggur. Tetapi, pengertian pekerja ialah orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Maka pekerja atau karyawan berarti pekerja yang dalam hubungan kerja. Kata atau istilah pekerja sudah sering sekali didengar dalam hukum ketenagakerjaan atau lingkungan perusahaan terutama di Negara Indonesia. Namun, kata kerja sering dipakai pada kata pekerja disebabkan masyarakat Indonesia lebih cenderung mengenali nuansa, yaitu sebagai berikut :

“Dalam hukum ketenagakerjaan atau lingkungan perusahaan khususnya di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang masyarakatnya lebih banyak bekerja pada pekerja keras.”<sup>22</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 4 Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh merupakan orang yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan upah. Pengertian ini lebih umum, tetapi mempunyai arti yang lebih luas karena menyangkut orang yang bekerja untuk siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, ataupun badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

<sup>21</sup> Devi Rahayu, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019. Hlm 5

<sup>22</sup> Lalu Husni, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*”, PT. RajaGrafindo Persada Jakarta, 2014, hlm. 46-47

Beberapa pekerja menerima pesangon, tetapi upah secara tradisional diidentifikasi dengan uang dan memerlukan konfirmasi pembayaran pesangon dalam bentuk lain

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, atau berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja, sebagai akibat perselisihan antara pekerja/pekerja dengan pengusaha. Menurut Pasal 1 (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan implikasi pemutusan hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu, pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha

Hukum Ketenagakerjaan Hukum perburuhan memiliki beberapa jenis pemutusan hubungan kerja :<sup>23</sup>

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha merupakan PHK yang mana atas kehendak dari pengusaha atau perusahaan, yang mana karena adanya sebuah pelanggaran yang dilakukan pekerja atau suatu kesalahan, mungkin karena faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karna rugi, perubahan statu dan sebagainya.

#### **2. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

---

<sup>23</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi sendirinya secara hukum, dalam Pasal 1603 huruf e KUHPerdara menyatakan bahwa hubungan kerja dapat berakhir demi hukum jika habisnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian dan peraturan perundang-undangan. PHK demi hukum secara yuridis disebabkan oleh :

- a. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b. Sipekerja sudah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja
- c. Pekerja meninggal dunia
3. Pemutusan Hubungan kerja oleh Pekerja

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja merupakan hal yang timbul karena adanya kehendak dari sipekerja atau butuh tersebut secara murni tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Maka dari itu, PHK tidak hanya dilakukan oleh pengusaha saja melainkan juga dilakukan oleh pekerja nya sendiri, yang mana pekerja tersebut melakukan pengunduran diri dari perusahaan yang ia bekerja tersebut.

4. Pemutusan Hubungan kerja karena Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan merupakan suatu tindakan yang dikarenakan adanya Putusan dari pihak Pengadilan, yang mana salah satu pihak pengusaha atau si pekerja ini mengajukan pembatalan perjanjian kerjanya kepada pengadilan. Misalkan, perusahaan tersebut mempekerjakan anak dibawah

umur sebagai pekerja atau buruh, yang wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada Pengadilan setempat.

#### **E. Konsep Operasional**

Konsep operasional ini berisikan batasan-batasan tentang terminology yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian ini. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran penelitian ini berikut didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, sebagai berikut :

**Perlindungan Hukum** adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

**Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK )** menurut Pasal 1 Angka 24 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

**Tenaga kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

**Covid-19** adalah sebuah jenis virus yang menyerang sistem pernapasan manusia dan menular hanya pada manusia. Saat ini jenis virus ini telah mewabah ke seluruh dunia dan tidak terkecuali Indonesia, dampaknya sangat luar biasa karena telah mengorbankan nyawa ratusan manusia di Indonesia dan juga puluhan ribu manusia di dunia. Selain berdampak pada aspek kesehatan, virus ini pun berdampak pada aspek ekonomi yakni telah menurunkan produktivitas perusahaan secara drastis bahkan menghentikan kegiatan usaha pada beberapa sektor usaha seperti sektor perhotelan, transportasi, ritel, restoran dan lainnya.

**Usaha Dagang** merupakan suatu bentuk badan usaha yang didirikan secara mandiri atau hanya didirikan oleh satu orang tanpa rekan kerja yang tidak terbatas pada usaha maupun barang.

#### **F. Metode Penelitian**

Dalam melakukan penelitian diperlukan metode penelitian yang berguna dalam menentukan serta mencari data-data secara akurat dan benar sehingga dapat menjawab seluruh pokok permasalahan dalam penelitian ini dengan metode sebagai berikut :

##### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Dilihat dari jenis penulisannya, jenis penelitian ini tergolong pada penelitian hukum *observastinal research* atau penelitian survei, yaitu

penelitian yang dilakukan langsung pada lokasi yang telah ditentukan.<sup>24</sup> Sedangkan sifat penelitian ini, bersifat deskriptif yaitu memberikan gambaran tentang adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi covid-19.<sup>25</sup>

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kota Duri, untuk memperoleh data yang digunakan, secara khusus penelitian ini dilaksanakan di UD. Anak Negeri Kota Duri, karena dari hasil data yang peneliti dapatkan dari UD. Anak Negeri Kota Duri dalam keberhasilan penanganan pemutusan hubungan kerja karena Covid-19.

## 3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan sekumpulan objek yang akan diteliti oleh peneliti dan berdasarkan lokasi penelitian yang telah disepakati sebagai lokasi dan objek penelitian didalamnya. Sedangkan sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan karakteristik dan responden ialah seseorang yang bersedia untuk dijadikan subjek untuk penelitian.<sup>26</sup>

Adapun yang menjadi para pihak subjek yang akan diteliti ialah, dapat dilihat pada tabel 1.1 , yaitu :

<sup>24</sup> Singaarimbun & Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Pustaka Lp3es Indonesia, 2008.

<sup>25</sup> B.Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, 2002.

<sup>26</sup> Syafrinaldi, Admiral, Hamzah, R. Parman, S., S.T & Shalihah F, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru : UIR Press, 2017

**Tabel 1.1**

**Populasi dan Sampel**

No.	Kriteria Populasi	Populasi	Sampel
1.	Owner UD. Anak Negeri	1	1
2.	Tenaga Kerja (yang di PHK)	10	5
3.	Jumlah	11	6

*Sumber Data : UD. Anak Negeri Kota Duri Tahun 2021*

4. Sumber Data

Dengan menggunakan data survei yang telah dikumpulkan, maka penulis mengelompokkan data, yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari hasil penelitian empiris, yang diperoleh dari hasil wawancara dari pihak Owner UD. Anak Negeri dan tenaga kerja yang di PHK.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari berbagai literatur atau buku-buku yang ada serta aturan maupun ketentuan hukum yang berlaku untuk mendukung adanya data primer.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data penelitian ini yang digunakan oleh penulis ialah wawancara yang merupakan tanya jawab yang dilakukan secara langsung antara peneliti dengan responden untuk mendapatkan suatu

informasi yang relevan. Tanya jawab yang dilakukan berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK. Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi verbal, yaitu semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.

6. Analisi Data

Data yang telah didapatkan, selanjutnya diklasifikasikan dan disesuaikan dengan bentuk dan jenis data tersebut, kemudian dirangkum dalam kalimat yang mudah dipahami serta dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan definisi para ahli hukum.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode yang digunakan ialah metode induktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari ketentuang yang sifatnya khusus ialah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dihubungkan dengan sifatnya umum yaitu data yang diperoleh dari responden yaitu tenaga kerja yang di PHK.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang sudah menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha atau majikannya, yang meliputi tentang tata kehidupan dan tata kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.

Sedangkan, Otto Kahn – Freund menyatakan bahwa hukum ialah suatu teknik dalam meregulasikan kekuatan sosial. Pernyataan ini berdasarkan atas asumsi bahwa selalu adanya subordinasi dalam lingkungan masyarakat diantara mereka yang sebagai memerintah dan mereka yang melakukan perintah tersebut, antara mereka yang membuat peraturan dan mereka yang mematuhi aturan tersebut. Maka kekuatan sosial tersebutlah yang dikatakan sebagai kekuasaan untuk memerintah.<sup>27</sup>

Soetikno menyatakan bahwa hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ialah keseluruhan kumpulan dari peraturan-peraturan hukum tentang hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan pada bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan kehidupan yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 1

<sup>28</sup> Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 4

Hukum perburuhan biasanya dimaksudkan untuk dapat meningkatkan posisi tawar buruh kepada pengusaha atau majikan, maka dari itu posisi buruh tersebut secara sosiologis merupakan subordinat terhadap pengusaha, sehingga slalu terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja atau buruh. Sebab tersebut negara dengan otoritasnya yang memiliki kewajiban dalam melindungi hak-hak buruh melalui pembentukan peraturan perundang-undangan maupun dalam penegakan hukum.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bawah ketenagakerjaan merupakan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Jika disimpulkan ketenagakerjaan merupakan peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat kerja, maupun sesudah kerja.

Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melakukan koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada padasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal tersebut dilakukan karena pembangunan dalam rangka ketenagakerjaan ini menyangkut multidimensi dan terkait dengan beberapa pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Maka dari itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling

mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan merupakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>29</sup>

Adapun tujuan dari hukum ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan ialah,

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyedia tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

#### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pembangunan, karena tenaga kerja selain sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan juga. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah sebagai landasan pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan karena berlakunya Undang-Undang ini maka segala ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian.<sup>30</sup>

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa dalam Pasal 1 angka 2 menyatakan Tenaga Kerja merupakan setiap orang yang

---

<sup>29</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 7

<sup>30</sup> Febrianti, L,*loc.cit.*

mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik dalam memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat sekitar.

Asri Wijayanti menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan masyarakat atau penduduk yang bekerja pada usia 15-64 tahun atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang bisa memproduksi barang dan jasa jika adanya permintaan atau lowongan terhadap tenaga kerja maka mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan yang dilihat dari keahlian dan pendidikannya, yaitu :<sup>31</sup>

1. tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan atau tidak berpenndidikan, yaitu rendahnya pendidikan dan tidak mempunyai keahlian dalam pekerjaan disebut dengan tenaga kerja kasar.
2. Tenaga kerja yang mempunyai keahlian dari segi pelatihan dan pengalaman kerja yang ia miliki disebut dengan tenaga kerja terampil.
3. Tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang cukup tinggi juga ahli dalam bidang ilmu tertentu yang ia tekuni disebut dengan tenaga kerja terdidik.

## **2. Hak Tenaga Kerja**

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional sangatlah penting, maka dari itu perlindungan tenaga kerja dibutuhkan dalam menjamin hak-hak dasar bagi pekerja atau buruh dan juga menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>32</sup>

Hak asasi merupakan hak yang sudah melekat pada diri manusia yang sudah dibawa sejak mereka lahir. Namun, hak yang bukan asasi yaitu berupa hak

<sup>31</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12

<sup>32</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 14.

pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat bukan asasi. Tenaga kerja memiliki hak tersendiri, yaitu :

1. Imbalan kerja (upah) yang telah diperjanjikan jika telah melakukan kewajibannya
2. Fasilitas dan tunjangan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan teman-temannya, dalam tugas dan penghasilan masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan atau perusahaan
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama kerja berlangsung
7. Kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi pihak majikan atau perusahaan, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Sedangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan mengatur tentang hak tenaga kerja juga, yaitu :<sup>33</sup>

1. Setiap tenaga kerja di Indonesia memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa harus membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang berhubungan, termasuk penyandang disabilitas.
2. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan juga memperoleh kompetensi kerja sesuai dengan bakat mereka masing-masing, minat serta kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja mereka.
3. Tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja setelah mereka mengikut pelatihan yang diadakan oleh pemerintah bagi tenaga kerja, lembaga pelatihan kerja swasta ataupun pelatihan kerja di tempat kerja mereka sebelumnya.
4. Tenaga kerja yang sudah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan ataupun lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, ataupun pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang lebih layak baik didalam maupun diluar negeri.
6. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu untuk istirahat dan cuti, dan juga berhak memiliki kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
7. Pekerja perempuan yang mana dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada majikan atau pengusahanya, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid.
8. Pekerja perempuan berhak atas istirahat sebelum dan sesudah mereka melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungannya sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
9. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas :
  - a. Kesselamatan dan kesehatan dalam bekerja;

---

<sup>33</sup> Abdul Hakim, *op.cit.*

- b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
10. Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kehidupannya yang layak bagi kemanusiaan, yang artinya pendapatan atau penerimaan tenaga kerja dari hasil kerjanya dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya secara wajar yang termasuk makanan, minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.
  11. Setiap tenaga kerja dan keluarganya memiliki hak dalam memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.
  12. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
  13. Tenaga kerja dan serikat buruh memiliki hak dalam melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai jika tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan oleh pengusaha yang tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.
3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“pembangunan ketenagakerjaan dibuat atas asas yang disatukan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan dibuat sesuai dengan asas pembangunan nasional yaitu asas demokrasi, asas adil dan merata karena pembangunan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan berbagai pihak lain yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh maka dari itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.”

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah :

- a. Melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

- b. Melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatakan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b. Mewujudkan dalam pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
  - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
  - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
4. Macam-macam Tenaga Kerja
- a. Pekerja borongan ialah pekerja yang pada suatu perusahaan menerima upah berdasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sipekerja.
  - b. Pekerja harian merupakan pekerja yang pada majikan atau perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu dengan menerima upah yang berdasarkan atas kehadiran sipekerja tersebut pada hari ia bekerja.
  - c. Pekerja tetap merupakan pekerja yang bekerja pada perusahaan dengan menetap dan menerima upah.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

## B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ialah hal yang abstrak yang mana hubungan-hubungan hukum yang terjadi antara tenaga kerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini terlahir karena adanya suatu perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak yaitu antara tenaga kerja dengan majikan.

Hubungan kerja terjadi antar karyawan dan majikannya merupakan peran yang sangat penting demi terwujudnya keberhasilan dalam suatu usaha, prinsip hubungan kerja ialah kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Lingkungan kerja dapat terwujud dengan hubungan yang baik antar anggota organisasi sehingga hubungan yang dijalin tersebut akan mendukung proses kerja pada tenaga kerja, dengan menjalin hubungan yang baik maka dapat menguntungkan antara pihak pengusaha dengan tenaga kerja.<sup>35</sup>

Soepomo berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan natar seorang buruh dengan majikannya, yang mana hubungan kerja tersebut terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua pihak. Satu pihak bersedia untuk bekerja dan menerima upah dan si pengusaha mempekerjakan pekerja dengan memberi upah.

Sedang, pendapat Lalu Husni tentang Hubungan kerja, ialah hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian

---

<sup>35</sup> Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).

kerja, yaitu suatu perjanjian yang mana si buruh melakukan dan mengikatkan dirinya pada majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan juga menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan siburuh dengan membayar upah.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja ada setelah pekerja dan majikan membuat suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja dala Pasal 1601a KUHPerduta mengatakan dengan persetujuan buruh, yaitu persetujuan dengan mana pihak buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah orang lain atau majikan, si majikan dengan waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari majikan.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja disebut sebagai suatu hubungan huku, yaitu hubungan yang terjadi antara 2 subyek hukum tentang hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lainnya.<sup>36</sup>

Perjanjian kerja dapat menimbulkan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha, prjanjian kerja dapat di buat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang di buat secara tertulis, setidaknya memuat hal :

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Besarnya upah dan cara pembayarannya

---

<sup>36</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafika Persada, Jakarta, 2004, hlm. 269

5. Syarat-syarat kerja yang berisikan hak serta kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
6. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
7. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Namun, hubungan kerja pada dasarnya berisikan hal tentang :

1. Pembuatan perjanjian yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja
2. Kewajiban buruh, yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut
3. Kewajiban majikan atau pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja yang sekaligus merupakan hak dari pekerja atas upah
4. Berakhirnya hubungan kerja
5. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu permasalahan yang sering dan selalu timbul dalam keseharian kita. Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disebut dengan PHK dapat terjadi dalam pekerjaan seseorang, yang disebabkan oleh berakhirnya waktu tertentu yaitu dilihat dari yang disepakati atau yang telah diperjanjikan sebelum bekerja juga bisa terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, meninggalnya sipekerja atau karena hal yang lainnya.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha”.

Lalu Husni berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja ialah hal yang tidak diharapkan tidak terjadi oleh sipekerja, karena pemutusan hubungan kerja dapat menyebabkan hilangnya mata pencarian seseorang untuk melanjutkan atau menghidupi dirinya dan keluarganya, karena semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik itu pengusaha, pekerja, buruh atau pemerintah dengan segala upaya harus berusaha agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja ini.<sup>37</sup>

Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum jika habisnya waktu kontrak kerja dalam perjanjian yang disepakati kedua pihak, atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja diadakan dengan waktu tertentu jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata mata tergantung pada kehendak salah satu pihak.

#### b. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja memiliki 4 jenis, yaitu :

##### 1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini yang mana tidak dapat dilakukan secara sepihak saja, jika adanya perselisihan antara sipekerja dengan majikan maka hal

---

<sup>37</sup> Lalu Husni, Op. Cit. Hlm. 195.

tersebut harus diselesaikan melalui permusyawaratan atau melalui panitian penyelesaian pemutusan perselisihan buruh.

Dalam pemutusan oleh pihak pengusaha atau majikan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan kerja di Perusahaan Swasta yang mengandung pokok pemikiran antara lain, yaitu :

- a. Seorang pengusaha harus menampkkan usahanya dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, setelah itu usaha tersebut dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan pemutusan hubungan kerja tetap tidak bisa di hindarkan maka pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan syarat-syarat yang sudah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku.
- b. Jika semua upaya sudah dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pengusaha harus musyawarah atau merundingkan dengan serikat buruh atau dengan pekerja sendiri untuk mengambi putusan dalam memutuskan hubungan kerja, yang mana undang-undang mengatakan bahwa hasil dari perundingan penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.
- c. Jika perundingan yang dilakukan tidak membuahkan hasil, maka pemerintah berhak untuk campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh pengusaha. Campur tangan yang dimaksud berupa pengawasan untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh majikan diperlukan izin dari instansi pemerintah.

- d. Dalam undang-undang telah diatur tentang ketentuan yang bersifat formal tentang cara meminta izin, banding terhadap penolakan permintaan izin tersebut.
- e. Jika terjadinya pemutusan hubungan kerja secara besar besar atau secara masal sebagai akibat dari tindakan pemerintah, akibat modernisasi, akibat efisiensi, dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah, maka pemerintah tersebut berusaha meringkaskan beban sipekerja tau buruh dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh ke perusahaan lain atau ketempta kerja lainnya.

## 2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atau pekerja

Pemutusan hubungan kerja ini yang dilakukan oleh sipekerja dalam masa sebelum berakhirnya perjanjian kerja itu sendiri dan itu merupakan hak dan wewenangnya sipekerja dalam memutuskan hubungan kerja tersebut baik atas persetujuan ataupun dilakukan secara sepihak oleh sipekerja itu sendiri. Jika sipekerja melakukan pengakhiran hubungan kerjanya dengan majikannya tanpa pernyataan pengakhiran atau tidak dengan mengindahkan aturan yang sudah berlaku dan tanpa persetujuan majikan, bertindak berlawanan dengan hukum, kecuali jika ia serentak membayar uang ganti kerugian kepada majikannya atau sipekerja mengakhiri hubungan kerjanya dengan alasan yang mendesak pada saat itu juga diberitahukan kepada majikannya, seperti majikannya yangng menganiaya sipekerja, majikan yang tidak membayar upah spekerja, atau melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pekerja dengan alasan mendesak, antara lain :

- a. Jika majikan melakukan pennganiayaan, melakukan penghinaan atau melakuakn ancaman yang dapat membahayakan si pekerja atau perbuatan lainnya yang dapat membahayakan pekerja atas nama lain termasuk disuruh oleh bawahan majikan.
- b. Jika majikan melakukan pembujukan atau pekerja ataupun anggota keluarga pekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan aturan dan norma hukum.
- c. Jika pengusaha atau majikan tidak membayar upah tepat waktu.
- d. jika majikan tidak memberikan cukup dalam pekerjaan kepada pekerja yang upahnya tidak ditetapkan berdasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya.
- e. Majikan yang tidak memberikan bantuan atau tidak cukup dalam membrikan bantuan yang diperjanjikan kepada buruh yang upahnya telah ditetapkan dengan hasil yang dilakukannya.
- f. Jika simajikan keterlalaian dalam melalaikan kewajiabnnya yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian.
- g. Jika pekerja sakit atau alasan lain diluar kesalahannya sudah tidak mampu lagi untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.
- h. Jika terus dilangsungkan pekerjaan tersebut maka dapat membahayakan yang mana dapat mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan, atau meyangkut nama baiknya, yang tidak terdapat dalam waktu pembuatan perjanjian kerja tersebut.

Tentang hal ganti kerugian yang harus dibayarkan oleh sipekerja terhadap pengusaha atau majikannya jika pekerja melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran tanpa persetujuan majikan dan tidak karena alasan yang mendesak.<sup>38</sup>

Pemutusan hubungan kerja oleh sipekerja merupakan awal berakhirnya pekerja untuk mencari nafkah dan berhentinya sumber mencari nafkah bagi sipekerja, namun sipekerja sudah mengetahui atau sudah ada rencananya untuk mendapatkan pekerjaan yang baru. Sebab itu pekerja tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon, tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerjanya.<sup>39</sup>

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha karena pekerja Dianggap mengundurkan diri

Sipengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sipekerja yang dengan alasan dinggap mengundurkan diri, jika pekerja telah mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa adanya penjelasan ataupun keterangan secara tertulis dan sipekerja telah di panggil sebanyak dua kali secara patut. Maka dalam hal ini si pekerja telah dianggap mengundurkan diri, maka sipekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang pisah yang jumlahnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan atau perjanjian kerja sama.

<sup>38</sup> Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2016, hlm. 102

<sup>39</sup> Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 136

#### 4. Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam waktu yang telah habis merupakan waktu yang telah ditentukan telah berakhir, maka berakhir pula pekerjaan yang dilakuakn oleh si pekerja dan pengusaha tidai bisa menempatkannya lagi pada perusahaan meskipun dibidang yang lainnya, yang mana telah dinyatakan sudah tidak ada pekerjaan yang lain lagi untuk sipekerja. Maka dari itu diperlukannya kewajiban bagi si pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja atau buruh atas putusan hubungan kerja. Selain habis masa waktu kerja, meninggalnya si pekerja merupakan putusnya hubungan kerja demi hukum, yang diatur dalam Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

#### 5. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja ini merupakan pemutusan yang dilakukan oleh hakim perdata pada pengadilan atas permintaan kedua belah pihak, yaitu atas permintaan sipengusaha dan sipekerja yang disertai dengan alasan-alasan yang kuat dan disertai dengan bukti, bukan putusan pidana. Alasan kuat yang dimaksud disini ialah pekerja pada waktu mengadakan perjanjian mengelabui atau membohongi si pengusah maupun ternyata pekerja tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupannya pada pekerjaan yang telah di perjanjikan.

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan, yaitu :

- 
- a. Berhalangan masuknya sipekerja akibat sakit dengan surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter selama waktu yang tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut;
  - b. Berhalang nya sipekerja dalam menjalankan pekerjaannya karena memenu gi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - c. Sipekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya;
  - d. Menikahnya sipekerja/buruh;
  - e. Hamil, melahirkan, keguguran kandungan atau menyusui bayinya si pekerja perempuan;
  - f. Sipekerja atau buruh memiliki hubungan pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja,peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
  - g. Sipekerja/ buruh mendirikan, menjadi anggota atau sebagai pengurus serikat pekerja atau buru, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat diluar jam kerja atau pada jam kerja atas kesepakatan dalam perjanjian yang telah disepekati pekerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
  - h. Pekerja mengadakan pengusaha kepada yang berwajib tentang perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. Karena perbedaan pendapat, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan seseorang;
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang dikeluarkan oleh surat keterangan dokter yang menyatakan bahwa jangka penyembuhan belum dapat dipastikann.

Penjelasan pemutusan hubungan kerja tersebut, dapat dianggap batal demi hukum dan si pengusaha wajib memperkerjakan kembali si pekerja atau buruh yang di berhentikan tersebut.

Alasan yang dikatakan dapat diterima dan dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk mendukung pembenaran dalam tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada tenaga kerja, ialah:

1. Alasan ekonomis
  - a. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan dapat menjadi penyebab utamanya, atau menurunnya hasil produksi.
  - b. Merosotnya penghasilan perusahaan.
  - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya

- d. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhaanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan tentang pribadi pekerja yang bersangkutan
  - a. Tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan prestasi yang memadai dan selaras dengan target perusahaan.
  - b. Tidak mempunyai perilaku atau etika yang baik, seperti tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lainnya.
  - c. Tidak mempunyai kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban dan sebagainya.
  - d. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang bisa melanjutkan hubungan kerja dan pekerja yang bersangkutan.
- c. Tahapan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Abdul Hakim menyatakan bahwa tahapan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu :

- a. Sipengusaha, pekerja, dan serikat pekerja terlebih dahulu harus melakukan upaya dengan tujuan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;
- b. Jika tidak bisa dihindari, maka pengusaha dengan pekerja harus melakukan perundingan bersama terlebih dahulu
- c. Jika hasil perundingannya disepakati maka dibuat persetujuan bersama;

- d. Apabila perundingannya tidak berhasil, maka si pengusaha melakukan pengajuan permohonan penetapan disertai dengan dasar dan alasan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Selama belum adanya putusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial tersebut, maka kedua belah pihak tetap melakukan semua kewajiban masing-masing, yang mana pekerja atau buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan si pengusaha tetap melakukan pembayaran upah kepada pekerja.

Jika pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh perusahaan rasionalisasi, resesi ekonomi dan lain hal, maka harus diupayakan dengan :

- a) Jika perusahaan tersebut menggunakan sistem giliran atau pergantian *shift*, maka dilakukannya kerja giliran, atau mengurangi *shift*;
- b) Mengurangi biaya kerja dengan cara membatasi dan menghapus kerja lembur;
- c) Jika belum berhasil dua upaya tersebut, maka pengusaha melakukan pengurangan jam kerja;
- d) Meningkatkan usaha efisiensi, misalkan dalam mempercepat pensiun si pekerja yang sudah mulai kurang produktif dalam bekerja;
- e) Meliburkan atau memberhentikan sementara si pekerja atau buruh secara bergiliran dalam sementara waktu.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid.* Hlm. 117

Jika upaya tersebut tidak bisa memperbaiki keadaan usaha, maka pengusaha dengan terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan melakukan cara :

- a. Harus melakukan perundingan dan penjelasan tentang keadaan usaha secara nyata kepada serikat pekerja.
- b. Bersama serikat pekerja /buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.
- c. Melakukan perundingan persyaratan dalam pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan didasarkan dengan itikad baik.
- d. Setelah syarat pemutusan hubungan kerja telah disetujui bersama, setelah itu dilakukannya sosialisasi dengan tujuan untuk diketahui oleh seluruh pekerja/buruh sebagai dasar diterima tidaknya syarat syarat tersebut.
- e. Bila adanya persetujuan dari pekerja, maka ditetapkan dan diprioritaskan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut secara bertahap.
- f. Setelah selesai melakukan pemutusan hubungan kerja dan dibuat persetujuan bersama dengan mengatakan besarnya uang pesangon bagi pekerja yang di putus hubungannya.

#### **D. Covid-19**

Covid-19 merupakan jenis virus terbaru yang muncul pada tahun 2019 di China yang mampu menyerang sistem pernafasan manusia dan dapat menular

dengan hanya melalui udara, dan dapat menular kepada manusia saja. Hingga saat ini virus tersebut telah menyebar ke seluruh dunia tidak terkecuali dengan Indonesia, dampaknya yang sangat luar biasa sebab telah banyak memakan korban jiwa. Selain virus ini berdampak pada kesehatan manusia, namun virus ini juga berdampak pada perekonomian masyarakat di dunia yang mana telah menurunkan produktivitas suatu perusahaan secara drastis bahkan dapat menghentikan kegiatan usaha pada beberapa sektor usaha di dunia.

Untuk mencegah dan memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19 Pemerintah Indonesia mengeluarkan beberapa regulasi antara lain Peraturan Perundang-undangan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), dan dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan atau stabilitas sistem keuangan.

Dampak dari virus ini terhadap perekonomian sangat dirasakan pekerja karena mengakibatkan jutaan pekerja dapat kehilangan kerja akibat dirumahkan dan di putuskan hubungan kerja oleh pengusaha tempat mereka bekerja. Akibat dirumahkannya pekerja dan diputuskannya hubungan kerja oleh pengusaha maka dibutuhkan perlindungan hukum atas hak-haknya agar pekerja yang bersangkutan tetap mendapatkan penghasilan selama masa pandemi Covid-19.

Menurut Surat Edara Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja maka bagi pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk

setiap bulannya dan apabila pengusaha tidak mampu untuk membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja tentang besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan.

Berdasarkan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bagi pekerja yang di putuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan alasan keadaan memaksa yang mana dengan ketentuan bahwa pekerja atau buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali Ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), atas uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu ) kali yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) dan untuk atas uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan diatur dalam Pasal 156 ayat (4).

Pekerja yang bersangktan dapat diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha denngan alasan efisiensi yang susai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) yang mana bahwa pekerja buruh tersebut akan mendapatkan hak pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 165 ayat (2), ketentuan Pasal 165 ayat (3) tentang uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali, dan Pasal 165 ayat (4) uang penggantian hak.<sup>41</sup>

#### **E. Tinjauan Umum Tentang UD. Anak Negeri**

UD. Anak Negri merupakan Usaha Dagang yang didirikan oleh Tuan Adriza, Didirikan oleh satu orang dan berdiri sejak tahun 2015 yang beralamat di Kelurahan/Desa Simpang Padang, Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Usaha Dagang ini bergerak dalam bidang Pengumpulan,

---

<sup>41</sup> <https://fh-ungris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97>, diakses pada tanggal 02 February 2021

Treatment dan Pembuangan Limbah dan sampah serta aktivitas pemulihan material, perdagangan eceran, bukan mobil dan motor. Tujuan didirikannya Usaha Dagang ini ialah untuk mencapai maksud dan tujuan untuk pengumpulan limbah berbahaya dan perdagangan eceran mesin lainnya dan perlengkapannya.

Lebih jelasnya, UD. Anak Negeri ini bekerja sama dengan beberapa perusahaan dalam pengambilan limbah perusahaan seperti besi, reda, tembaga dan lainnya, yang akan di jual kembali oleh UD. Anak Negeri ke penerima yang lebih besar lagi, dapat dikatakan UD. Anak Negeri ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang usaha barang yang sudah tidak berguna lagi tetapi dapat menghasilkan uang, dan dapat diolah kembali oleh pabrik yang lebih besar lagi.

Usaha dagang ialah usaha atau bisnis yang tidak berbadan hukum yang kegiatan utamanya ialah membeli dan menjual barang kembali, dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan, usaha dagang ini tidak adanya pemisahan harta kekayaan sebab ia tidak berbadan hukum dan modal berasal dari si pemilik usaha dagang tersebut.

Dasar hukum usaha dagang yaitu Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan No. 23 / MPP / KEP/1/1998 tentang Lembaga-Lembaga Usaha Perdagangan Pasal 1 ayat (3), yang menyatakan bahwa:

“Lembaga perdagangan ialah suatu instansi atau badan yang dapat berbentuk perorangan atau badan usaha baik sebagai eksportir, importir, Pedagang Besar, pengecer atau lembaga-lembaga perdagangan dengan cara memindahkan barang dan atau jasa baik secara langsung atau pun secara tidak langsung dari produsen ke konsumen.”

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Duri

Saat ini berkembang pengusaha berkembang sangat pesat, sehingga seorang pengusaha harus bijak dalam mengelola usahanya dan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan bijak, baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan baik dari pengusaha besar maupun pengusaha kecil, pengusaha kecil biasa di sebut dengan UMKM (Usaha Kecil Mikro Menengah) juga membutuhkan sumber daya manusia yang mana manusia juga bekerja pada usaha tersebut demi berjalan dengan lancar penjualan tersebut. sumber daya manusia disini merupakan penggerak utamanya bagi setiap pekerjaan jika tidak adanya sumber daya manusia maka usaha tersebut tidak akan bisa berjalan dengan sendirinya, maka dari itu manusia memiliki sifat saling membutuhkan.

Tiffin menyatakan bahwa adanya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu seperti umur tempramen, fisik seseorang dan tingkat kelelahan serta motivasi disiplin kerja. Faktor kedua ialah faktor dari luar individu yaitu seperti kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat kerja, lama nya bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Sondang P Siagan, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 93

Dunia ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak mengalami kesenjangan yaitu antar pihak pekerja dengan pengusaha karena sipekerja selalu berada pada posisi yang terlemah, sehingga pemerintah membuat undang-undang hukum ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mengatur segala kesenjangan yang terjadi. Undang-Undang tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan sebagai perlindungan hukum bagi para pekerja maupun bagi pengusaha, banyaknya hak yang diperoleh oleh pekerja yang tidak hanya diatur dalam atau diperjanjikan melalui perjanjian kerja namun sudah ditentukan oleh undang-undang, sebelum melakukan perekrutan karyawan atau pekerja pihak pengusaha dan karyawan yang membuat suatu perjanjian kerja.

Penulis melakukan wawancara kepada Bapak Adriza, sejak kapan UD. Anak Negeri ini berdiri ? lalu Bapak Adriza menjawab :

“UD. Anak Negeri ini saya dirikan pada tahun 2015, dan sudah berdiri kurang lebih selama 7 tahun sejak berdirinya UD. Anak Negeri ini.”<sup>43</sup>

Usaha Dagang merupakan suatu usaha atau bisnis yang status nya tidak berbadan hukum dan kegiatan utamanya membeli barang dan menjualnya kembali, tujuannya untuk mendapatkan keuntungan atau laba tanpa merubah kondisi barang yang dijual tersebut.

Hasil wawancara dari Bapak Adriza, Usaha Dagang Anak Negeri ini bergerak dalam bidang jual beli barang bekas yang mana UD. Anak Negeri ini bekerja sama dengan beberapa perusahaan atau PT dalam pengambilan barang

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan Bapak Adriza pemilik UD. Anak Negeri, tanggal 3 Juni 2022 di Kantor UD. Anak Negeri Duri

bekas tersebut, seperti reda, tembaga, pipa besi yang sudah tidak bisa digunakan kembali oleh PT tersebut maka pihak UD. Anak Negeri membelinya, dan menjualnya kembali ke agen yang lebih besar lagi.

Dasar hukum pendirian Usaha Dagang ialah Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan No. 23/MPP/KEP/1/1998 tentang Lembaga-Lembaga Usaha Perdagangan Pasal 1 ayat 3, yaitu :

“Lembaga perdagangan merupakan suatu instansi atau badan yang dapat berbentuk perorangan atau badan usaha baik sebagai eksportir, importir, pedagang besar, pengecer atau lembaga-lembaga perdagangan lain sejenisnya, yang melakukan kegiatan perdagangan dengan cara memindahkan barang dan atau jasa baik langsung maupun tidak langsung dari produsen ke konsumen”

Kembali penulis bertanya kepada Bapak Adriza, berapa jumlah karyawan yang bekerja pada UD. Anak Negeri? Baik sebelum adanya yang di PHK maupun yang sudah di PHK? Kemudian beliau menjawab:

“tenaga kerja yang bekerja pada UD. Anak Negeri ini sebelum adanya tenaga kerja yang saya PHK berjumlah 45 orang, dan yang saya lakukan pemutusan hubungan kerja berjumlah 10 orang, hingga saat ini jumlah tenaga kerja saya berjumlah 35 orang”<sup>44</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat tidak diharapkan terjadi oleh pekerja khususnya dari kalangan buruh, pemutusan hubungan kerja yang terjadi sangat berdampak pada kehilangan mata pencaharian atau kehilangan pekerjaan untuk mencari nafkah dalam kehidupan keluarganya. Jika si pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya

---

<sup>44</sup> Wawancara dengan Bapak Adriza pemilik UD. Anak Negeri, tanggal 3 Juni 2022 di Kantor UD. Anak Negeri Duri

maka terlebih dahulu haruslah merundingkan atau melakukan musyawarah dengan serikat pekerja atau buruh dengan pekerja yang bersangkutan jika pekerja tidak menjadi anggota serikat buruh atau pekerja. Jika perundingan atau musyawarah tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka si pengusaha hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>45</sup>

Penulis bertanya kepada saudara Yudha, yang di PHK oleh pihak UD. Anak Negeri, sudah berapa lama saudara bekerja pada UD. Anak Negeri sebelumnya? Dan apakah ketika bekerja antara saudara dengan UD. Anak Negeri memiliki perjanjian kerja?

“Saya bekerja pada UD. Anak Negeri pada saat itu sejak tahun 2017 hingga 2021 sudah sekitar 4 tahun saya bekerja di sana, ketika saya bekerja di sana di awal kami melakukan perjanjian namun perjanjian yang kami lakukan tidak tertulis, atas kesepakatan kedua belah pihak dan atas kepercayaan masing-masing”<sup>46</sup>

Dari hasil wawancara dengan tenaga kerja yang di PHK bahwa tidak ada satupun pekerja yang melakukan perjanjian secara tertulis dengan UD. Anak Negeri, mereka melakukan perjanjian secara lisan dan atas kesepakatan antar kedua belah pihak saja.

---

<sup>45</sup> Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Wali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 174

<sup>46</sup> Wawancara dengan Yudha Tenaga Kerja yang Di-PHK oleh UD. Anak Negeri, 15 Juni 2022, di Bengkel Auto Ban.

Dapat dilihat dalam KUHPerdara pada Pasal 1320 yang menyatakan syarat sahnya sebuah perjanjian, yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Cakap hukum
3. Adanya yang diperjanjikan
4. Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian yang mereka lakukan sudah memenuhi syarat sah sebuah perjanjian, dikarenakan dalam Pasal 1320 KUHPerdara tidak menyebutkan bahwa perjanjian yang sah itu harus tertulis, tetapi perjanjian yang dilakukan secara lisan juga sah dimata hukum jika telah memenuhi syarat sah sebuah perjanjian. Sebab syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif yang apabila tidak terpenuhinya syarat tersebut maka perjanjian dapat dibatalkan, dan apabila syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi yang mana syarat tersebut termasuk kedalam objektif maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.<sup>47</sup>

Setiap orang yang melakukan perjanjian harus cakap hukum, seseorang dapat dikatakan cakap hukum jika sudah dewasa berumur 21 (dua puluh satu) tahun keatas, seseorang yang berada di bawah 21 (dua puluh satu) tahun dapat dikatakan cakap hukum jika ia sudah menikah, orang yang tidak berada di bawah pengampuan yaitu orang yang memiliki akal sehat, wanita yang belum menikah dan jika telah menikah ia harus berbuat sesuatu atas persetujuan suaminya.

---

<sup>47</sup> Vijayanti, I.W.A. (2020). Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 6(1), 115-125.

Pasal 1330 KUHPerdara mengatur tentang seseorang yang tidak cakap hukum dalam membuat sebuah perjanjian, yaitu :

1. Orang yang belum dewasa
2. Orang yang ditaruh dalam pengampuan
3. Wanita kawin, dalam hal hal yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang
4. Pada umumnya semua orang yang oleh Undang-Undang dilarang mengadakan perjanjian tertentu.

Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang dasar sebuah pembuatan perjanjian kerja yang merupakan syarat sahnya suatu perjanjian yang mana perjanjian kerja tersebut atas keinginan kedua belah pihak yang di buat secara tertulis ataupun tidak tertulis. Namun, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak lebih menjamin akan adanya kepastian hukum.

Perjanjian kerja dapat terjadi karena adanya hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja dengan majikannya yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh

dengan majikan. Pihak tenaga kerja atau buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan yang mana pihak majikan menyatakan atas kesanggupannya dalam mempekerjakan buruh dengan upah yang telah di tentukan.

Hubungan kerja merupakan suatu hal yang abstrak yang mana merupakan hubungan-hubungan hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha, hubungan kerja lahir sebab terjadinya perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja ialah bebas yang dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis atau disebut dengan lisan. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan pengusaha dapat menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi oleh satu sama lain.

Penulis kembali bertanya kepada Bapak Antan, tenaga kerja yang di PHK oleh UD. Anak Negeri, apakah bapak bekerja pada UD. Anak Negeri dalam waktu tertentu atau dalam waktu tidak tertentu? Beliau menjawab :

“awal mulanya saya bekerja pada UD. Anak Negeri ini dengan kesepakatan saya dengan majikan saja, dan pada saat itu kami hanya melakukan kesepakatan atas pekerjaan yang saya lakukan dan upah yang diberikan oleh majikan, yang mana bekerja dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB dan hari bekerja yaitu 30 hari dengan sistem pengupahan hitungan perhari jadi jika kita tidak masuk dalam sehari maka upah kita tidak ada. Pada saat itu masa

training saya atau masa percobaan saya selama satu bulan, dan semua berlaku kepada tenaga kerja yang bekerja pada UD. Anak Negeri tersebut.”<sup>48</sup>

Jadi dilihat dari hasil wawancaranya, yang mana semua pekerja yang bekerja pada UD. Anak Negeri merupakan pekerja harian lepas atau buruh harian, yang mana pekerja lepas ini jika di lihat dari Pasal 10 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 Bab V Perjanjian Kerja Harian atau Lepas, menyatakan bahwa:

1. Untuk pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja atau buruh yang bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
3. Dalam hal pekerja atau buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ada dua jenis perjanjian kerja dalam kerja, yaitu :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Merupakan perjanjian yang dibatasi dengan waktu tertentu atau berdasarkan atas selesainya pekerjaan si pekerja. Pekerjaan PKWT sudah diketahui oleh pekerja kapan dan berapa lama jangka waktunya.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja ini bersifat tetap, sering disebut dengan pekerjaan tetap dan bukan pekerja kontrak, yang mana pengusaha melakukan uji

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Bapak Antan Tenaga Kerja yang di PHK oleh UD. Anak Negeri, 05 Juli 2022, di rumah Bapak Antan.

coba dengan tenaga kerjanya selama 3 bulan sebelum menjadi tenaga kerja tetap.

Maka para pekerja harian lepas termasuk dalam golongan PKWT, yang mana syaratnya ialah pekerjaan tertentu dengan waktu dan volume berubah-ubah, upah berdasarkan kehadiran, bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Jika pekerja harian lepas terkena PHK maka pengusaha tidak wajib untuk membayar uang pesangon melainkan hanya memberikan uang ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, yaitu :

“apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh samapi batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

jadi dapat dikatakan tenaga kerja pada UD. Anak Negeri ini merupakan pekerja tetap sebab tidak ditentukan lamanya pekerja tersebut bekerja dan telah memenuhi syarat perjanjian kerja, juga memenuhi syarat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Bab V, Pasal 10.

Namun pekerja harian lepas ini sangat rentan terkenanya pemutusan hubungan kerja akibat tidak adanya perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dan sebenarnya kementrian ketenagakerjaan telah mengatur dan mengundang-

undangan yang mengatur tentang status hubungan kerja maupun hak-hak mereka.

Penulis kembali bertanya kepada Bapak Adriza, apa alasan bapak melakukan PHK kepada tenaga kerja bapak? Beliau menjawab :

“akibat terjadinya dan masuknya virus covid-19 ke indonesia, usaha saya mengalami penurunan yang drastis penghasilan dan pendapatan yang sangat merosot, sebelumnya saya sudah mencoba untuk tidak melakukan PHK ini dengan cara saya merumahkan beberapa tenaga kerja dengan tujuan mereka tidak berhenti tetapi hanya dirumahkan. Sudah berbagai upaya saya lakukan agar tidak bertambahnya pengangguran di indonesia, namun tetap saja saya tidak mampu untuk mengupah atau menggaji mereka lagi seperti yang biasanya, dengan berat hati saya harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan 10 orang tenaga kerja tersebut”<sup>49</sup>

Penghasilan usaha yang mengalami penurunan sangat drastis dan majikan dengan secara terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja karena sudah tidak mampu lagi untuk melakukan pengupahan seperti biasa. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha harus memiliki alasan dan bukti yang kuat, sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha harus menyampaikan alasan-alasan mengapa harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya.

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Bapak Adriza pemilik UD. Anak Negeri, tanggal 3 Juni 2022 di Kantor UD. Anak Negeri Duri

Jika tenaga kerja merasa keberatan dengan putusan oleh majikannya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena dianggap secara sepihak oleh pengusaha, dan tidak sesuai dengan undang-undang maka tenaga kerja dapat melakukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPH). Aturan hukum dalam pemutusan hubungan kerja pada dasarnya ialah hal yang sangat kompleks karena mempunyai hubungan dengan pelanggaran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan perkembangan industri usaha serta meningkatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja ialah topik dari permasalahan yang menyangkut kehidupan manusia.<sup>50</sup>

Hasibuan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja ialah pemberhentian atau diberhentikannya tenaga kerja oleh pengusaha, yang merupakan salah satu permasalahan yang selalu ditemukan hingga saat ini, pemutusan hubungan kerja berdampak pada berhentinya sumber pencarian nafkah seseorang akibat hilangnya mata pencaharian dan hilangnya pekerjaan dan penghasilan mereka tersebut.

Hukum ketenagakerjaan mengatur adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha atau majikan

---

<sup>50</sup> Nazifah,N.,& Mahila,S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungann Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21 (3), 1112-1115

Pemutusan hubungan kerja ini sering terjadi, baik karena kesalahan tenaga kerja maupun tidak atau kondisi usaha, dampak dari pemutusan hubungan kerja ini sangat berdampak negatif terhadap tenaga kerja yang di PHK termasuk terhadap keluarga tenaga kerja dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya yang bertumpu terhadap penghasilan kerjanya tersebut. zaman sekarang dalam era pembangunan nasional memiliki keinginan demi tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara keseluruhan baik secara material maupun spiritual, dan seharusnya tindakan pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi agar tidak banyak merugikan orang.

#### 2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja

Pihak tenaga kerja bisa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan dari perusahaan atau pihak majikan pada setiap saat inginkan, bahkan pekerja juga memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa harus ada persetujuan dari majikan.

#### 3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan demi hukum

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya yang sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

#### 4. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh putusan pengadilan

Pihak-pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta agar pengadilan negeri untuk hubungan kerja di putus berdasarkan atas alasan penting, pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan bisa terjadi dengan sebab dan alasan yaitu :

- a. Pemutusan hubungan kerja pailit
- b. Pemutusan hubungan kerja terhadap anak di bawah umur yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PHHI.
- c. Pemutusan hubungan kerja terjadi karena berakhirnya PK

Akibat yang ditimbulkan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja ini terutama pada buruh dan keluarganya, maka Prof. Imam Soepomo menyatakan bahwa :

“pemutusan hubungan kerja bagi buruh ialah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup dalam sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja maka seharusnya adanya hak-hak pekerja yaitu upah. Komponen upah tersebut digunakan sebagai dasar dalam perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh sitemaga kerja yang tertunda, yaitu :

- a. Upah pokok
- b. Tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan terhadap pekerja maupun keluarganya dalam segala macam bentuk, yaitu yang diberikan kepada pekerja termasuk tunjangan juga dan yang mana jika tunjangan tersebut dibayar oleh pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah itu dianggap sebagai

selisih antara harga pembelian dengan harga yang seharusnya dibayarkan oleh pekerja.

Perhitungan upah dalam sebulannya,yaitu :

- a. Pekerja yang menerima upah dalam bentuk harian, upah yang sebulan ialah sama dengan 30 kali penghasilan pada sehari kerja
- b. Pekerja yang menerima upahnya dalam satuan hasil, seperti borongan atau komisi maka penghasilan sehari tersebut ialah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 bulan terakhir, dengan syarat tidak ada yang boleh dikurangkan dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten kota
- c. Pekerja yang menerima upahnya dalam upah borongan dan tergantung pada keadaan cuaca, maka perhitungan upah tersebut sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.

Penulis kembali melakukan wawancara kepada Bapak Azhar, apakah ketika bapak di PHK oleh UD. Anak Negeri bapak mendapatkan hak bapak? Seperti uang pesangon, uang penghargaan ataupun uang ganti rugi? Beliau menjawab :

“ ketika pada saat saya di berhentikan saya di berikan sejumlah uang sesuai dengan upah saya perbulan, namun yang saya ketahui teman saya yang lainnya yang di PHK tidak di berikan haknya hingga saat ini”<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Bapak Azhar, 15 Juli 2022, Di Masji Raya Arafah Duri.

Adanya pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap pengusaha yang terutama masalah keuangan pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja harus memiliki dana untuk membayar uang pensiun, uang pesangon, uang penghargaan, ataupun uang ganti rugi. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja ini sangat berdampak terhadap tenaga kerja itu sendiri yang mana tenaga kerja tersebut tidak bisa lagi untuk melakukan dalam memenuhi kebutuhan hidup secara maksimal untuk dirinya sendiri dan untuk keluarganya. Maka dari itu, manajer sumber daya manusia harus dapat untuk memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja yang berhenti agar tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat yang di anggap cukup.

Alasan yang dikatakan dapat diterima dan dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk mendukung pembenaran dalam tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada tenaga kerja, ialah:

3. Alasan ekonomis
  - e. Merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan dapat menjadi penyebab utamanya, atau menurunnya hasil produksi.
  - f. Merosotnya penghasilan perusahaan.
  - g. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya

- h. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhaanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan.
4. Alasan tentang pribadi pekerja yang bersangkutan
    - e. Tidak memiliki kemampuan dalam bekerja dan prestasi yang memadai dan selaras dengan target perusahaan.
    - f. Tidak mempunyai perilaku atau etika yang baik, seperti tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lainnya.
    - g. Tidak mempunyai kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban dan sebagainya.
    - h. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang bisa melanjutkan hubungan kerja dan pekerja yang bersangkutan.

Kembali penulis bertanya kepada Bapak ajho, apakah bapak ketika di berhentikan oleh UD. Anak Negeri bapak menerima uang ganti rugi atau uang sebulan upah? Beliau menjawab :

“ketika saya di berhentikan oleh Bapak Adriza, saya hanya di berhentikan secara sepihak saja, ia tidak memberikan uang apapun atau imbalan apapun ketika saya diberhentikan, dan dia hanya mengatakan bahwa dia tidak mampu lagi untuk membayar semua tenaga kerjanya akibat dampak dari pandemi ini, dan dia dengan terpaksa harus memberhentikan beberapa tenaga kerjanya”<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Bapak Ajho, 10 Juli 2022, di tempat kerja barunya, Duri.

Setelah penelitian yang dilakukan penulis, tenaga kerja yang mendapatkan uang ganti rugi ialah hanya 1 orang saja, namun selebihnya tidak mendapatkan uang ganti rugi tersebut hingga saat ini yaitu berjumlah 4 orang. Namun ketika mereka meminta hak mereka UD. Anak Negeri mengatakan bahwa ia akan memberikan uang ganti rugi tersebut namun hingga saat ini itikad baik dari UD. Anak Negeri belum ada. Sehingga, tenaga kerja yang di PHK sangat mengalami kerugian yang mana mereka di PHK secara sepihak dan mereka belum memiliki pekerjaan cadangan, mereka menganggur beberapa bulan dan tidak bisa menafkahi keluarganya. Sedangkan mereka pada saat bekerja pada UD. Anak Negeri tersebut telah banyak memberikan penghasilan melebihi target, mereka harus lembur hingga jam 9 malam, dan pekerjaan mereka beresiko jika ada pemotongan pipa besi, namun itikad baik dari UD. Anak Negeri belum ada.

Dari penjelesaian di atas sudah jelas kurangnya perlindungan hukum dari UD. Anak Negeri yang diberikan terhadap tenaga kerja yang di PHK. Permasalahan perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Perlindungan hukum yang memiliki tujuan dalam menyelesaikan sengketa tentang tidak dibayarnya uang ganti rugi kepada tenaga kerja yang di PHK.

Rahayu menyatakan pendapatnya bahwa hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang memiliki sifat preventif atau pun yang bersifat represif, baik itu yang tertulis maupun yang tidak tertulis, maka dari itu perlindungan hukum merupakan suatu

gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum memiliki makna sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, dan ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu dengan cara menjadikan kepentingan yang harus di lindungi kedalam sebuah hak dalam pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, salah satunya sila dalam pancasila yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia”<sup>53</sup>

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

- a. Perlindungan Hukum yang bersifat Preventif, ialah yang bertujuan untuk dapat mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan Hukum yang bersifat Represif, ialah yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, menjelaskan bahwa Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang ditujukan dalam memberi rasa aman terhadap si korban yang telah dilakukan oleh keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan dan pihak lainnya baik yang bersifat sementara maupun berdasarkan penetapan atas pengadilan. Namun dalam Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2002 Tentang Tata

---

<sup>53</sup> Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 86-95

Cara Perlindungan Korban Dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat, bahwa perlindungan hukum merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib dilakukan oleh aparat penegak hukum di Indonesia, yang bertujuan untuk memberikan rasa aman baik secara fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari suatu ancaman dan gangguan ataupun teror dan kekerasan dari pihak manapun.

Pada permasalahan yang terjadi antara tenaga kerja yang di PHK oleh UD. Anak Negeri, dan tenaga kerja yang di PHK tidak menerima haknya setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan perundingan secara bipartit tidak berhasil, tenaga kerja tidak ada melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja/Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja UD. Anak Negeri yang di PHK yang tidak menerima uang ganti rugi setelah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak, perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sebab salah satu dari yang di PHK mendapatkan uang ganti rugi selama 1(satu) bulan kerja.

Setiap pengusaha dapat memberikan sebuah sanksi kepada para pekerjanya berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan beberapa karakter atau kriteria yang telah di tentukan. Diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

“pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat, yaitu :

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

setiap perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya, diatur dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa beberapa ketentuan yang melarang perusahaan untuk memberhentikan pekerjanya, antara lain :

“pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undang yang berlaku;
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

- d. Pekerja atau buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja atau buruh memiliki pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja atau serikat butuh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib tentang perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### **B. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Di-PHK Akibat Pandemi Covid-19 Pada UD. Anak Negeri Kota Duri**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan harapan terhadap pekerja atau buruh agar mendapatkan hak nya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan aturan yang berlaku, keberadaan lembaga hukum di indonesia hingga saat ini tidak bekerja secara maksimal yang disebabkan oleh faktor-faktor internal dan faktor eksternal, dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga membatu tentang hak hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha atau majikan. Adanya beberapa faktor pendukung dan penghambatnya dalam pelaksanaan perlindungan hukum uang ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada UD. Anak Negeri.

Hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha ialah hubungan yang didasarkan oleh kesepakatan dari pada pihak dalam tujuan untuk mengikatkan dirinya dalam suatu hubungan kerja. Yang mana salah satu pihak tidak lagi menghendaki untuk tidak terikat dalam suatu hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak dalam mempertahankan hubungan yang harmonis terhadap kerjanya, maka dari itu harus adanya pencarian untuk jalan keluar dari perselisihan tersebut yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menyelesaikannya. Sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja, mampu menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sudah menjadi hal yang biasa didengar tentang perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha atau majikan, yang mana perselisihan tersebut disebabkan oleh berbagai macam faktor. Tetapi, secara umum perselisihan yang terjadi karena adanya ketidakpuasan dari masing-masing pihak. Hubungan ketenagakerjaan didalamnya ketika terjadi perselisihan maka dinamakan dengan perselisihan industrial, namun perselisihan hubungan industrial ini harus diselesaikan.

Pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja sangat berdampak pada psikologi, ekonomi, dan financial, yaitu :

- a. Tenaga kerja kehilangan pekerjaan dan mata pencaharian mereka

- b. Untuk mendapatkan pekerjaan baru sebagai pengganti pekerjaan yang lama, tidak mudah dan butuh waktu yang lama dan biaya yang banyak lagi.
- c. Kehilangan kehidupan untuk dirinya sendiri dan keluarganya sebelum ia mendapatkan pekerjaan baru sebagaimana mestinya.

Berakhirnya suatu hubungan kerja dapat menyebabkan pekerja atau buruh kehilangan mata pencaharian dalam memberi nafkah hidup untuk keluarganya, yang mana terbentuklah masa permulaan pengangguran dengan segala akibatnya. Untuk menjamin kepastian hidup bagi pekerja, seharusnya pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi. Namun dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah.

Umar kasim menyatakan pendapatnya bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sensitif, namun pengusaha seharusnya bijak dalam melakukan hal tentang pemutusan hubungan kerja karena hal tersebut menyebabkan terjadi penurunan kesejahteraan masyarakat dan dapat meningkatkan peluang kehilangan pekerjaan dan menyebabkan terjadinya pengangguran.

Bagi pengusaha melakukan hal pemutusan hubungan kerja merupakan sebab yang menjadi kerugian karena harus melepaskan pekerja yang selama ini sudah bekerja dengannya dan telah memberikan ilmu terhadap tenaga kerja tersebut dengan mengeluarkan biaya yang banyak, namun adanya beberapa perlu

dilakukan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan usahanya serta untuk mencegah korban lebih banyak lagi.

Pemutusan hubungan kerja sendiri belum memiliki pengaturannya tersendiri, meski sudah ada undang-undang yang mengaturnya tentang pemutusan hubungan kerja. Karena law infoncement yang terdapat pada lapangan kerja juga masih rendah, sehingga infrastruktur dalam penegakan hukum tidak mampu lagi untuk melakukan apa yang sudah diatur dalam undang-undang tersebut. Hukum perburuhan tujuan utamanya ialah untuk dapat melindungi kepentingan perburuhan, yang mana tujuan tersebut berlandaskan filosofi dasar bahwa buruh merupakan subordinasi dari pengusaha. Maka dari itu hukum perburuhan ini dibuat untuk dapat menetralkan ketimpang tindakan tersebut. Ketika undang-undang tersebut tidak mampu untuk menyeimbangkan subordinasi tersebut, maka hal tersebut terjadi akibat kegagalan secara substansi dan kepentingan dilapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha dari pada buruh itu sendiri.

Maka hal tersebut yang menjadi salah satu faktor pendukungnya akibat tidak dapat terlaksananya perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja. Ketika penegak hukum tidak berpihak kepada tenaga kerja dan pengusaha atau majikannya melalaikan suatu kewajibannya dalam membayar hak tenaga kerja maka pembayaran hak tenaga kerja tersebut hanya menjadi janji janji saja oleh si pengusaha. Factor pendukung lainnya ialah dari keadaan ketika tenaga kerja tersebut masih bekerja di UD. Anak Negeri mereka merasakan bahwa pemasukan dan penghasilan yang biasa di dapatkan sudah jauh kurang dari target biasanya akibat pandemic ini, dan tidak

hanya UD. Anak Negeri saja yang merasakannya namun pengusaha dan perusahaan lainnya juga mengalami kurangnya pemasukan dan penghasilan pada masa Pandemi Covid-19 ini.

Faktor selanjutnya yang mejadi penghambat dalam terlaksananya pembayaran uang ganti rugi terhadap hak tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja merupakan faktor penghambatnya yang mana sikap pekerja yang pasif, dan kurangnya pengetahuan tenaga kerja atas apa yang menjadi hak mereka. Faktanya pada lapangan UD. Anak Negeri tidak memberikan uang ganti rugi sama sekali dengan ke empat tenaga kerja tersebut, ia hanya memberikan uang ganti rugi selama 1 bulan kepada 1 tenaga kerja yang di PHK saja, sedangkan yang di PHK berjumlah 5 orang.

Penjelasan yang telah penulis uraikan diatas jelas bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh lepas pada UD. Anak Negeri ini sangat lemah dan pada pembayaran hak tenaga kerja yaitu berupa uang ganti rugi bukan uang pesangon karena mereka merupakan pekerja lepas atau harian, sama sekali tidak terlaksana oleh pengusaha tersebut. jika perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di dukung oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja atau Dinas Ketenagakerjaan setempat maka akan terlaksana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut.

Kondisi yang internal pengusaha harus memainkan perannya untuk menentukan seperti apa hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang menyebabkan kurangnya kesadaran dari majikannya terhadap tenaga

kerjanya, namun sisi lain faktor penunjang terciptanya perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh merupakan kondisi eksternal. Pemerintah merupakan faktor eksternal dari ketenagakerjaan.

Fungsi pemerintahan dalam melaksanakan hubungan industrial, tertuang dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Menetapkan kebijakan
- b. Memberikan pelayanan
- c. Melaksanakan pengawasan, dan
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 176 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa tugas pemerintah yaitu Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan dalam ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan. Nyatanya pada lapangan pekerjaan, pengawasan dari dinas tenaga kerja kurang efektifitas dan kurang efesiensi dalam melakukan pengawasannya, maka dari itu merupakan sebab utama tidak tercapainya hak hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan menjadi faktor utama yang membuat pengusaha lalai akan kewajibannya terhadap tenaga kerja.

Serta pendukung tidak terlaksananya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menerima uang ganti rugi atas hak pekerja setelah terkena pemutusan

hubungan kerja ialah tidak adanya perjanjian tertulis yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja, maka banyaknya tenaga kerja yang slalu merasa di rugikan oleh pengusaha akibat pemutusan hubungan kerja ini. Tujuan dari perjanjian tertulis ini ialah agar tidak terjadinya perselisihan yang tidak di inginkan oleh pengusaha dan tenaga kerja.



## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan atas permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, data yang didapatkan kemudian disajikan dan dianalisa, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap buruh harian lepas yang di PHK hingga saat ini belum terlaksana sebagaimana mestinya dan kurangnya perhatian dari pemerintah, dan pelaksanaan PHK pada UD. Anak Negeri tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, yang telah di jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga pada kenyataannya tenaga kerja yang di PHK pada UD. Anak Negeri tidak mendapatkan haknya. Meski perjanjian kerja yang mereka lakukan antar UD. Anak Negeri dengan tenaga kerjanya yang di PHK secara tidak tertulis, namun dalam ketentuan Pasal 52 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan perjanjian mereka sah karena memenuhi syarat sah perjanjian kerja karena dalam pasal tersebut tidak menyatakan perjanjian yang dilakukan harus secara tertulis. Dan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 100 Bab V Tentang Perjanjian Kerja Harian/ Lepas, bahwa pekerja lepas termasuk ke dalam golongan PKWTT karena mereka bekerja dalam sebulan lebih dari 21 hari

selama 3 bulan berturut-turut. Pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa pihak yang di PHK secara sepihak maka perusahaan wajib membayar uang ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh tersebut.

2. Factor pendukung dalam melakukan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap uang ganti rugi terhadap buruh yang di PHK oleh UD. Anak Negeri ialah Ketika penegak hukum tidak berpihak kepada tenaga kerja dan pengusaha atau majikannya melalaikan suatu kewajibannya dalam membayar hak tenaga kerja maka pembayaran hak tenaga kerja tersebut hanya menjadi janji janji saja oleh si pengusaha, pada masa pandemic covid-19 UD. Anak Negeri memiliki alasan bahwa semua usaha di Indonesia sedang mengalami kesulitan ekonomi dan tidak dapat di pungkiri dari keadaan yang di alami oleh tenaga kerja saat masih bekerja di sana, sehingga memang pemasukan dari UD. Anak Negeri tidak seperti biasanya. UD. Anak Negeri belum bisa melakukan pembayaran uang ganti rugi terhadap tenaga kerja yang di PHK. Factor penghambatnya dalam melakukan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap uang ganti rugi terhadap tenaga kerja yang di PHK oleh UD. Anak Negeri yaitu tenaga kerja tersebut yang kurang pengetahuannya bahwa itu adalah hal yang wajib untuk di bayarkan oleh UD. Anak Negeri, dan juga kedudukan pengusaha yang lebih tinggi dari pada tenaga kerja, sehingga kekuasaan si pengusaha lebih luas di banding tenaga kerja.

## B. Saran

Dari uraian kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan bahwa :

1. Seharusnya permasalahan atas kekuasaan ini antara pekerja dan pengusaha sudah tidak ada lagi dalam dunia tenaga kerja, sebab sifat manusia ialah saling membutuhkan. Dan hendaknya pekerja harian lepas memahami hak dan kewajibannya dalam bekerja, serta sebaiknya memiliki perjanjian secara tertulis agar lebih mudah membuktikan dalam membawa ke pengadilan jika yang didapatkan perlakuan dari pengusaha tidak adil, dan tidak memanusiakan manusia.
2. Bagi para pekerja seharusnya lebih dalam memahami tentang hak dan kewajiban pekerja, dan lebih tegas dalam menuntut hak yang seharusnya menjadi milik kita, sebab semua sudah di atur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Pengusaha seharus lebih siap lagi dalam melakukan dan menjalankan usahanya baik dalam keadaan normal ataupun keadaan diluar normal atau keadaan yang tak terduga seperti pada masa pandemi Covid-19 ini, dengan mana tujuan ini tidak hanya agar usaha semakin maju tetapi juga demi tidak adanya yang di PHK agar tidak menambah pengangguran saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU – BUKU

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdussalam, Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, 2016.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- B. Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, 2002.
- Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2011.
- Devi Rahayu, “ *Hukum Ketenagakerjaan*”, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Shoihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016,
- Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*, Bee Media Indonesia, Jakarta, 2007.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2001.
- Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretaris Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.

- Hariono, dkk, *Membangun Negara Hukum Yang Bermanfaat*, Setara Press, Malang, 2013.
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Setara Press, Malang, 2016.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2004.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Pekerjaan Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, Jakarta, 2016.
- Kasim, Umar, "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum", 2004.
- Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*", PT. RajaGrafindo Persada Jakarta, 2014.
- Mertokusumo, S, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Liberty, Yogyakarta, 2005.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafika Persada, Jakarta, 2004.
- Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta Selatan, 2010.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Cetakan Ke-V, Bandung, 2004.
- Singaarimbun & Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Pustaka Lp3es Indonesia, 2008.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Uj Press. Jakarta.
- Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Syafrinaldi, Admiral, Hamzah, R. Parman, S., S.T & Shalihah F, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Universitas Islam Riau, Pekanbaru : UIR Press, 2017
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

## B. JURNAL/ARTIKEL

- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG. *Competence: Journal of Management Studies*, 9(2).
- Febrianti, L. (2017). *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *UIR Law Review*, 1.
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 86-95.
- Nazifah, & Syarifah Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), 2021, Volume 21, Nomor 3, hlm 1112. <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>
- Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Rosyita, Ita, *et al.* Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen, *Jurnal Living Law*, ISSN 2087-4936 Volume 8 Nomor 2, Oktober 2016.
- Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja". (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune), 2019 Volume 2, Nomor 2, hlm 137-150. <https://core.ac.uk/download/pdf/229337870.pdf>
- Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, Makalah Fakultas Hukum UNTAG Surabaya, *Legality : Jurnal Ilmiah Hukum*. Retrieved from <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291>
- Yusuf Randi, "Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan",

(Yurispruden), 2020, hlm, 120- 121.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/327265941.pdf>

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri perindustrian dan Perdagangan

No.23/MPP/KEP/1/1998 Tentang Lembaga-Lembaga Usaha Perdagangan

### **D. Internet**

[https://fh-unkris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97,](https://fh-unkris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97)

diakses pada tanggal 02 February 2021

