



**PENERAPAN UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN  
TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA DAMPAK DARI COVID – 19  
( STUDI PENELITIAN DI KOTA MEDAN )**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat – syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

**OLEH :**

**YOPI ZARIANSAH**

**NPM : 1926000374  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Konsentrasi : Hukum Perdata**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENERAPAN UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
KARYAWAN YANG DI LAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA DAMPAK DARI COVID - 19  
( STUDI PENELITIAN DI KOTA MEDAN )

**Yopi Zariansah**

NPM : 1926000374  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Kosentrasi : Hukum Perdata

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H

DOSEN PEMBIMBING II



Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H

DIKETAHUI/DISETUJUI OLEH :  
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM



Dr. Syaiful Azmi Hasibuan, S.H., M.H

DIKETAHUI OLEH :  
DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

**HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI**  
**PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**  
**TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAMPAK DARI COVID-19**  
**STUDI KASUS DI KOTA MEDAN**

Nama : Yopi Zariansah  
NPM : 1926000374  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Kosentrasi : Hukum Perdata

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI :

Pada hari / Tanggal : 08 Juli 2021  
Tempat : Ruang Judisium / Ujian program Ilmu Hukum  
Universitas Pembangunan Panca Budi  
Jam : 08.00 WIB s/d 11.30 WIB  
Dengan tingkat Judisium : Dengan Pujian

**PANITIA UJIAN/TIM PNGUJI**

Ketua : Fitri Rafianti, SH.,MH  
Anggota I : Dr. Siti Nurhayati, SH.,MH  
Anggota II : Hasdiana Juwita Bintang, SH.,MH  
Anggota III : Dr. Muhammad Arif Sahlepi, SH.,M.Hum  
Anggota IV : Dr. Syaiful Asmi Hasibuan,SH.,MH

*[Handwritten signatures in gold ink]*  
Judisium  
Hasdiana Juwita Bintang  
Muhammad Arif Sahlepi  
Syaiful Asmi Hasibuan

**DIKETAHUI OLEH :**

**DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**



**Dr. Onny Medsline, SH.,MH**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOPI ZARIANSAH  
NPM : 1926000374  
Prodi : ILMU HUKUM  
Judul Skripsi : PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN PHK DAMPAK  
DARI COVID -19 STUDI KASUS DIKOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir/Skripsi saya bukan hasil plagiat.
2. Saya tidak akan menuntut perbaikan nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) setelah ujian Sidang Meja Hijau.
3. Skripsi saya dapat dipublikasikan oleh pihak lembaga, dan saya tidak akan menuntut akibat publikasi tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, terima kasih.

Medan, NOVEMBER 2021  
Yang membuat pernyataan

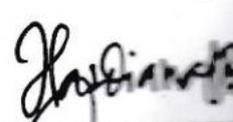


YOPI ZARIANSAH

**FORM PERBAIKAN DAN PERSETUJUAN  
LUX SKRIPSI PRODI ILMU HUKUM**

Nama : Yopi Zariansah  
 NPM : 1926000374  
 Konsentrasi : Perdata  
 Judul Skripsi : PENERAPAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN  
 TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN  
 HUBUNGAN KERJA DAMPAK DARI COVID-19 ( STUDI  
 PENELITIAN DI KOT MEDAN )  
 Jumlah Halaman : 100  
 Persentase Skripsi : 45%  
 Hari/Tanggal Sidang : Rabu, 08 Juli 2021  
 Meja Hijau :  
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. Siti Nurhayati, SH., MH  
 Dosen Pembimbing 2 : Hasdiana Juwita Bintang, SH.,MH  
 Penguji 1 : Dr. Muhammad Arif Sahlevi, SH.,M.Hum  
 Penguji 2 : Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, SH.,MH

**TIM PENGUJI/PENILAI :**

Catatan Dosen Pembimbing 1	:	Acc Lux	
Catatan Dosen Pembimbing 2	:	ACC Lux	
Catatan Dosen Penguji 1	:	Acc pengujian lux shahri	
Catatan Dosen Penguji 2	:	Acc jilid lux	

Diketahui Oleh,  
Ketua Prodi Ilmu Hukum



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, SH.,MH

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : YOPI ZARIANSAH  
N. P. M : 1926000374  
Tempat/Tgl. Lahir : SABANG / 06/08/1987  
Alamat : Jl.Manaf Gg.Mekar IV Medan Marelan  
No. HP : 081262332475  
Nama Orang Tua : ZAINAL ARIFUDDIN/LOVIATY  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul : Penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Dilakukan PHK ( pemutusan Hubungan Kerja ) Dampak Dari Covid -19 studi kasus di Kota Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 02 Juni 2021  
Yang Membuat Pernyataan



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: YOPI ZARIANSAH
Tgl. Lahir	: SABANG / 08 Juni 1997
Nomor Mahasiswa	: 1926000374
Program Studi	: Ilmu Hukum
Kejurusan	: Perdata
Kredit yang telah dicapai	: 124 SKS, IPK 3.11
Nomor	: 081262332475
Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

**Judul**

Merupakan Undang - Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Dilakukan PHK ( pemutusan Hubungan Kerja ) Dampak dari Covid -19 studi kasus di Kota Medan

Tidak Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul



Rektor i,

*[Signature]*

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 22 Oktober 2020

Pemohon,

*[Signature]*

( Yopi Zariansah )

Tanggal : .....

Disahkan oleh:  
Dekan

*[Signature]*

( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )



Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing I:

*[Signature]*

( Dr Siti Nurhayati, SH, MH )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Pradi Ilmu Hukum

*[Signature]*

( Dr Onny Medaline, S.H., M.Kn )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

*[Signature]*

( Dr Surya Nita, S.H., M.Hum. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 22 Oktober 2020 11:50:02

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : YOPI ZARIANSAH  
 NPM : 1926000374  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Dr Siti Nurhayati, SH, MH  
 Judul Skripsi : Penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Dilakukan PHK ( pemutusan Hubungan Kerja ) Dampak Dari Covid -19 studi kasus di Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Juli 2020	Ada perubahan sedikit dr outline kamu yg bertulisan merah agar diperhatikan segera dilanjutkan dengan pembuatan BAB I	Revisi	
28 Juli 2020	proposal sudah ibu koreksi dan masih banyak yg harus diperbaiki sesuai tulisan yg berwarna merah	Revisi	
06 Agustus 2020	ACC utk seminar proposal tapi dengan perbaiki yg bertulisan merah	Disetujui	
19 April 2021	Sripsinys sudah direvisi tp halamannya sesuaikan Acc Untuk ujian Meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 September 2021  
 Dosen Pembimbing,



Dr Siti Nurhayati, SH, MH



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : YOPI ZARIANSAH  
NPM : 1926000374  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Hasdiana Juwita Bintang SH, MH, SH., MH.  
Judul Skripsi : Penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Dilakukan PHK ( pemutusan Hubungan Kerja ) Dampak Dari Covid -19 studi kasus di Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Mei 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 September 2021  
Dosen Pembimbing,

Hasdiana Juwita Bintang SH, MH, SH., MH.

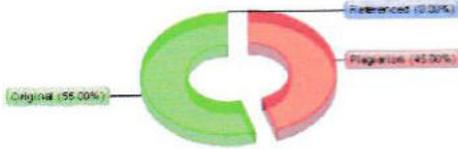
Analysed by Turnitin: YOPI ZARIANSAH\_1928003374\_ILMU HUKUM.doc | licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Power: Rewrite | Detects language  
Check type: Internet Check



Detail the document, copy, and paste

Revision check



Category	Percentage
Original	55.00%
Referenced	10.00%
Plagiarized	45.00%

Distribution graph



39

Taskbar: Windows 10, 11/21/2021, 11:51 AM

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Fahri Muhammad Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4313/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
nama saudara/i:

Nama : YOPI ZARIANSAH  
N.P.M. : 1926000374  
Tingkat/Semester : Akhir  
Jurusan/Kultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

Sejak tanggal 03 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 03 Juni 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 September 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YOPI ZARIANSAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sabang / 8 Juni 1987  
 Nama Orang Tua : ZAINAL ARIFUDDIN  
 N. P. M : 1926000374  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 No. HP : 081262332475  
 Alamat : Jl. Manaf Gg. Mekar IV Medan Marelan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Penerapan Undang - Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Dilakukan PHK ( pemutusan Hubungan Kerja ) Dampak Dari Covid -19 studi kasus di Kota Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Sort Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

**XL**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



YOPI ZARIANSAH  
 1926000374

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

### **PENERAPAN UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAMPAK DARI COVID – 19 ( STUDI PENELITIAN DI KOTA MEDAN )**

**Yopi Zariansah \***

**Dr. Siti Nurhayati, S.H.,M.H \*\***

**Hasdiana Juwita Bintang, S.H.,M.H \*\***

Penetapan bencana non alam Covid-19 sebagai bencana alam nasional melalui Keppres 12 tahun 2020 tidak serta merta dapat dijadikan dasar bagi pihak perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan, karena masih ada Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai dasar hukum dalam memutuskan hubungan kerja. Adapun permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini yaitu, Bagaimana pengaturan hak-hak karyawan yang terkena PHK dampak dari Covid-19 berdasarkan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, Apa penyebab permasalahan PHK meningkat di masa Covid-19 di kota Medan dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK disebabkan oleh dampak Covid – 19.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini mencari dokumen yang diperlukan (*file research*) dan mencari jawaban melalui wawancara kepada petugas Ketenagakerjaan di kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja bertentangan dari peraturan dan berlandaskan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tanpa adanya perundingan kepada karyawan. Adapun pengaturan hak –hak karyawan yang terkena PHK dampak dari Covid-19, terdapat dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta penyebab permasalahan PHK meningkat dimasa Covid-19 di Kota Medan, permintaan konsumen menurun di bidang produksi serta kunjungan wisatawan yang tidak ada karena perlakuan PSBB di bidang pariwisata, dan perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK disebabkan oleh dampak Covid-19, dengan menjalankan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dalam BAB XII pasal 150 s/d pasal 172 UUK No.13 tahun 2003.

Adapun kesimpulan dalam memberikan kepastian dan perlindungan hukum terhadap karyawan perlu penegakan hukum yang sesuai dengan ketentuan undang-undang agar karyawan mendapat perlindungan hukum terhadap dirinya atas pemutusan hubungan kerja

**Kata Kunci : Karyawan, PHK, Dampak Covid 19**

---

\* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan

\*\* Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I & II

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis akhirnya bisa dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul : **PENERAPAN UNDANG – UNDANG KETENEGAKERJAAN TERHADAP KARYAWAN YANG DILAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAMPAK DARI COVID-19 ( STUDI KASUS DI KOTA MEDAN )**.

Penulisan skripsi ini di maksudkan sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi program ilmu hukum kajian hukum perdata di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penulisan ini jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan, waktu dan literatur. Oleh karena itu semua saran dan kritikan dan bantuan baik yang bersifat moril maupun materiil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan, terutama kepada :

1. Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H.,M.H selaku ketua program studi Ilmu Hukum
3. Dr. Onny Medaline, S.H.,M.Kn selaku dekan fakultas Ilmu Hukum
4. Dr. Siti Nurhayati, S.H.,M.Hum selaku dosen pembimbing I Universitas Pembangunan Panca Budi.

5. Hasdiana Juwita Bintang, S.H.,M.H selaku dosen pembimbing II Universitas Pembangunan Panca Budi.
6. Para dosen pengajar ilmu hukum Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Terisitimewa Ibunda, istri serta seluruh keluarga yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua rekan – rekan Fakultas Ilmu Hukum Univeritas Pembangunan Panc Budi.
9. Kepada semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungannya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan sudi S1 di program Ilmu Hukum Universitas pembangunan Panca Budi.

Semoga segala amal dan kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan ini bermanfaat / bernilai ibadah dan mendapatkan ganjaran dari Allah SWT. Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat.

Medan, MEI 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	7
F. Tinjauan Pustaka .....	10
G. Metode Penelitian .....	18
H. Sistematika Penulisan .....	21
 <b>BAB II    PENGATURAN HAK-HAK KARYAWAN YANG           TERKENA PHK DAMPAK COVID-19 .....</b>	 <b>23</b>
A. Hak Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	23
B. Hak Berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	29
C. Hak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih daya, Waktu Kerja, Waktu istirahat dan PHK .....	34

<b>BAB III</b>	<b>PENYEBAB MASALAH PHK MENINGKAT DI MASA COVID-19 DI KOTA MEDAN .....</b>	<b>44</b>
	A. Likuiditas Keuangan Perusahaan .....	44
	B. Lemahnya Permintaan Pasar Karena Pemberlakuan PSBB..	48
	C. Keterbatasan Bantuan Modal .....	53
	D. Keterbatasan <i>Cash Flow</i> Perusahaan .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KARENA PHK YANG DISEBABKAN OLEH COVID-19 ..</b>	<b>69</b>
	A. Perlindungan Hukum Ditinjau Dari Berakhirnya Kontrak Kerja .....	69
	B. Perlindungan Hukum Ditinjau Dari Pelanggaran Kontrak Kerja .....	75
	C. Perlindungan Hukum Ditinjau Dari Aspek <i>Force Majeure</i> .....	84
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
	A. Kesimpulan .....	93
	B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>96</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dampak Pandemi virus corona atau Covid-19 memberikan dampak besar bagi perekonomian Indonesia khususnya di kota Medan. Hal ini dirasakan langsung oleh perusahaan. Beberapa dampak yang dirasakan perusahaan seperti gerakan bisnis menjadi lebih lambat hingga penurunan pendapatan. Dampak yang sangat besar tersebut kemudian membuat arah kebijakan perusahaan berubah, untuk menekan besarnya biaya yang dikeluarkan, perusahaan mau tidak mau melakukan sejumlah langkah seperti melakukan pemutusan hubungan kerja hingga memberikan cuti tak berbayar atau dirumahkan sementara.

Imbauan pemerintah kepada masyarakat untuk melakukan *physical distancing*, serta langkah – langkah pembatasan aktivitas melalui sejumlah aturan yang di ambil pemerintah di maksudkan untuk menekan penyebaran Covid-19, dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas masyarakat ditempat umum, tempat wisata, hotel dan perkantoran berkurang secara signifikan.

Berkurangnya aktivitas masyarakat membuat ujian yang cukup berat bagi kegiatan ekonomi. Lebih jauh, perusahaan / penguasaha yang ada di kota Medan, baik sebagai supplier, penyedia jasa, pemberi jasa, distributor, dan konsumen akan

mengalami situasi yang kurang kondusif pada masa pandemi Covid-19. Bagi perusahaan di bidang produksi, hotel maupun tempat wisata mengalami penurunan omset akibat berkurangnya permintaan akan berdampak pada efisiensi pengeluaran.

Mengacu survei Badan Pusat Statistik (BPS), kelompok yang paling terdampak dari Covid-19 di kota Medan adalah penduduk berpendapatan rendah dan pekerja di sektor informal. Adapun di wilayah perkotaan yang terdampak adalah bisnis perdagangan sedangkan di kawasan industri yang terdampak adalah perusahaan produksi. Wabah Covid-19 menyebabkan gelombang PHK naik signifikan. Bahkan sebanyak 14.000 pekerja yang ada di kota Medan diprediksi terancam kehilangan pekerjaan, terutama dari sektor pekerja bebas.

Pada tanggal 17 Maret 2020, Kementerian Tenaga Kerja mensikapinya dengan menerbitkan Surat Edaran Menaker Nomor : M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan pekerja / buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19. Salah satu isi SE Menaker tersebut memerintahkan kepada para gubernur di seluruh wilayah Indonesia untuk memberikan perlindungan upah kepada para tenaga kerja terkait adanya Virus Corona ( Covid-19 ).

Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian

dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.<sup>1</sup>

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah-masalah dalam ketenagakerjaan yang timbul biasanya dikarenakan hak – hak karyawan / pekerja dibayar tidak sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan yang harus mendapatkan perhatian khusus yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PHK.

PHK kepada pekerja/buruh yang ada di kota Medan oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja.<sup>2</sup> Bagi pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah.

---

<sup>1</sup> I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, 2018, hal. 26

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja, dasar-dasar hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, cet.ke-5

Kasus PHK yang ada di kota Medan di masa pandemi Covid-19 yang dilakukan oleh perusahaan, menurut informasi dari kantor Dinas ketenagakerjaan kota Medan terhitung Bulan Mei s/d agustus 2020 sudah mencapai 14.000 pekerja yang di PHK atau dirumahkan oleh perusahaan baik bidang produksi, jasa, pariwisata maupun sektor pekerja bebas.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis mengangkat artikel ilmiah yang berjudul “ **Penerapan Undang Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Di Lakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Dari Covid – 19 ( Studi Penelitian Di Kota Medan )** “.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, penulis mengangkat tiga macam rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hak-hak karyawan yang terkena PHK dampak dari Covid-19 berdasarkan ketentuan Undang - Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa penyebab permasalahan PHK meningkat di masa Covid-19 di kota Medan?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di PHK disebabkan oleh dampak Covid – 19 ?

---

<sup>3</sup> Evaliza Siregar, *Pekerja Di Kota Medan Di PHK Dan Dirumahkan Dampak Covid-19*, <https://sumut.antaranews.com/berita/>, diakses tgl 9 Mei 2020, 22.00 WIB.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hak-hak karyawan berdasarkan ketentuan Undang - Undang Nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui penyebab meningkatnya permasalahan PHK dampak dari Covid-19 di kota Medan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Karyawan yang di PHK oleh perusahaan yang disebabkan karena Covid-19.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta sebagai syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan hukum dalam menerapkan Undang-undang Ketenagakerjaan di kota Medan dan menambah informasi atau wawasan yang lebih konkrit bagi

lembaga pemerintah, perusahaan, para pelaku ekonomi, dan khususnya bagi saya sendiri manfaat penerapan Undang-undang Ketenagakerjaan. Diharapkan hasil tulisan ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi Departemen ketenagakerjaan dalam pelaksanaan di kota Medan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam menjalankan perusahaan berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku di Indonesia.

### 3. Manfaat Praktis

Secara praktis dari pemerintah terdapat berbagai manfaat diperoleh dari penelitian ini. Mengetahui penyebab persoalan PHK di kota Medan meningkat dimasa wabah covid-19, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pencerahan kepada masyarakat luas sehingga dapat dijadikan pedoman untuk para masyarakat khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja, bagi perusahaan yang bekerja di bidang angkutan laut maupun sektor produksi yaitu agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga kerja yaitu memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum yang diperoleh oleh tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## E. Keaslian Penelitian

1. Nama Syeikha Nabilla, Universitas Padjadjaran Bandung Tahun 2020, judul skripsi “Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia”.<sup>4</sup> dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Apakah adanya timbal balik (*feedback*) yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan pada masa pandemi covid-19 ?
- b. Bagaimana pengaturan jam kerja mempengaruhi gaji yang diterima karyawan?

Kesimpulan dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa :

- 1) Tidak adanya *feedback* yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dan sebagian perusahaan membagikan masker, *handsanitizer* serta memberikan vitamin kepada karyawannya.
- 2) Dalam pengaturan jam kerja tidak mempengaruhi gaji yang diterima karyawan hanya saja tidak adanya uang lembur dalam kegiatan produksi.

2. Nama Imas Novita Juaningsih, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2020, judul skripsi “Analisis Kebijakan PHK bagi para Pekerja pada masa Covid-19 di Indonesia”.<sup>5</sup>, dengan rumusan masalah, yaitu :

- a. Apakah Covid-19 ini termasuk ke dalam *Force majeure* bencana alam atau tidak ?

---

<sup>4</sup> Syeikh Nabilla, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, Universitas Padjadjaran, Bandung, 2020.

<sup>5</sup> Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK bagi para Pekerja pada masa Covid-19 di Indonesia*, UIN syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020, Volume 4 nomor 1

- b. Apakah alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutuskan hubungan kerja di masa pandemi covid-19 ?

Kesimpulan dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa :

- 1) Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan.
  - 2) Alasan *force majeure* dalam pemutusan hubungan kerja dimasa pandemi covid-19 dibenarkan apabila perusahaan mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun berturut-turut.
3. Penelitian yang dilakukan Erni Dwita Silambi ( Universitas Musamus Merauke, 2019 ) judul penelitian “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari segi Hukum”.<sup>6</sup>, dengan rumusan masalah :
- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja yang di PHK sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003tentang ketenagakerjaan.
  - b. Bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi hal tersebut.

Kesimpulan dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa :

- 1) Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal

---

<sup>6</sup> Erni dwita Silambi, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari segi Hukum*, Universitas Musamus, Merauke, 2019.

156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain.

- 2) Upaya Hukum terhadap karyawan yang terkena Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan (*bipartite*) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara *Tripartite* dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker).

Rencana penelitian ini diambil untuk membandingkan adanya perbedaan peneliti terdahulu yang memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti guna membuktikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan adalah penelitian asli, dimana peneliti sebelumnya mengkaji tentang dampak Covid-19, kebijakan PHK masa Covid-19, PHK dari segi hukum sedangkan peneliti melakukan penelitian tentang Penerapan Undang – Undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan Yang Di Lakukan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dampak Dari Covid – 19 (Studi Penelitian Di Kota Medan).

Untuk itu peneliti yakin bahwa penelitian ini tidak sama dengan peneliti sebelumnya.

## F. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Penerapan Undang-undang

Menurut Kamus besar bahasa Indonesia Penerapan adalah perbuatan menerapkan, mempraktekkan suatu teori atau metode. Sedangkan Undang-undang adalah ketentuan dan peraturan negara yang dibuat oleh pemerintah ( menteri, badan eksekutif dan sebagainya ) yang di sahkan oleh kepala negara. Dapat disimpulkan penerapan undang-undang adalah melaksanakan segala ketentuan dan peraturan negara yang harus dilaksanakan dan dipatuhi.<sup>7</sup>

### 2. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa jasa.<sup>8</sup>Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

Pasal 5 UU 13/2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi.

Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:

---

<sup>7</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. [Online]. Tersedia di [kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religius](http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religius). Diakses 21 Pebruari 2021, pk1 21.00 WIB.

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Cet.ke-3

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Contoh : dokter, dosen, guru pengacara, akuntan dan sebagainya.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya.<sup>9</sup>

### 3. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.<sup>10</sup>

Menurut KBBI karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji/upah.

---

<sup>9</sup> Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya, Bandung, 2000, hal.121.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hal.10

Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu. Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>11</sup> Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja

---

<sup>11</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hal.39.

dalam Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Jenis-jenis karyawan di Perusahaan

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

---

<sup>12</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, Hlm. 3.

#### 4. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.<sup>13</sup>

Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>13</sup> Umar kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, 2004, hal.5.

## 5. Pengertian Covid-19

Coronavirus atau Covid-19 merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan atas ringan hingga sedang, seperti penyakit flu. Banyak orang terinfeksi virus ini, setidaknya satu kali dalam hidupnya.<sup>14</sup>

Namun ada beberapa jenis virus corona juga bisa menimbulkan penyakit yang lebih serius, seperti :

- a. *Middle East Respiratory Syndrome* ( MERS-CoV )
- b. *Severe Acute Respiratory Syndrome* ( SARS-CoV )
- c. Pneumonia

Covid-19 atau dikenal juga dengan Novel Coronavirus (menyebabkan wabah pneumonia di kota Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019, dan menyebar ke negara lainnya mulai Januari 2020. Indonesia sendiri mengumumkan adanya kasus covid 19 dari Maret 2020. Penyebab Infeksi Coronavirus, Infeksi coronavirus disebabkan oleh virus corona itu sendiri. Kebanyakan virus corona menyebar seperti virus lain pada umumnya, seperti:

- 1) Percikan air liur pengidap (bantuk dan bersin).
- 2) Menyentuh tangan atau wajah orang yang terinfeksi.
- 3) Menyentuh mata, hidung, atau mulut setelah memegang barang yang terkena percikan air liur pengidap virus corona.

---

<sup>14</sup> Promkes Kementerian RI dan perhimpunan Dokter Indonesia, <http://promkes.kemkes.go.id/>, diakses tgl 22 Pebruari 2021, pk1 22.00 WIB.

#### 4) Tinja atau feses.

Khusus untuk COVID-19, masa inkubasi belum diketahui secara pasti. Namun, rata-rata gejala yang timbul setelah 2-14 hari setelah virus pertama masuk ke dalam tubuh. Di samping itu, metode transmisi COVID-19 juga belum diketahui dengan pasti. Awalnya, virus corona jenis COVID-19 diduga bersumber dari hewan. Virus corona COVID-19 merupakan virus yang beredar pada beberapa hewan, termasuk unta, kucing, dan kelelawar.

## 6. Pengertian Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit/nyata.<sup>15</sup>

Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK ). Sedangkan hubungan hubungan bisnis adalah

---

<sup>15</sup> Undang-undang No.13 tahun 2003, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, dahara prize, Semarang , 2006, cet ke-3.

hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*Burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>16</sup> Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>17</sup>

Menurut beberapa pendapat ahli pengertian hubungan kerja yang dimaksud ialah :

- a. Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang

---

<sup>16</sup> Kasim Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, 2004, Vol.2

<sup>17</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45.

orang lain yang memerintahkannya ( pengusaha ) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati.

- b. Menurut Tjepi F.Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

## **G. Metode Penelitian**

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan<sup>18</sup>. Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh penulis terdiri dari beberapa unsur antara lain sebagai berikut:

### **1. Sifat Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena memberikan data yang seteliti mungkin tentang pedoman dari pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan dan bisa memberikan keadilan kepada pekerja/karyawan yang bekerja di perusahaan.<sup>19</sup>

### **2. Tipe Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dapat diteliti secara kuantitas. Terkait

---

1. <sup>18</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hal.

<sup>19</sup> Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, hal.6.

Penerapan Undang – undang Ketenagakerjaan Terhadap Karyawan yang Di Lakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dampak Dari Covid – 19 dengan permasalahan penelitian ini, serta data-data yang ingin dipaparkan atau di analisis dalam penelitian ini.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian dalam penulisan skripsi ini diarahkan kepada penelitian yuridis empiris, penelitian yang melihat sesuatu kenyataan hukum yang terjadi di instansi Perusahaan yang terkait dengan karyawan dengan melihat dari sudut pandang empiris<sup>20</sup> Dalam artian penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan secara jelas, sistematis, terperinci dan menyeluruh mengenai fakta-fakta Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Menjalankan pekerjaannya di perusahaan.

### **4. Metode Pengumpulan data**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field research*) dimana Penelitian lapangan digunakan ketika peneliti mengunjungi lokasi penelitian dengan melakukan Wawancara dengan pegawai kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Medan yaitu ibu Betty Sembiring SE.MSi, Teknik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang di kerjakan secara sistematis dan terstruktur untuk menggali sebanyak-banyaknya informasi yang di peroleh langsung dari narasumber.

---

<sup>20</sup> Beni Ahmad Saebani , *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2008, hal. 57.

## 5. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan meliputi data primer yaitu pandangan sikap, persepsi pelaku usaha mengenai tanggung jawab perusahaan dalam kaitannya dengan pembayaran hak-hak pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu, juga menggunakan data sekunder yang di peroleh dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Data sekunder yang diteliti adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yang dikaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, Yaitu:
  - 1) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945,
  - 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
  - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 4) Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja
  - 5) Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih daya, Wakerja, Waktu Istirahat dan PHK
- b. Data Sekunder, Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa keterangan, kajian, analisis tentang hukum positif, yakni terdiri dari buku Perjanjian Kerja, jurnal Hukum, buku metode penelitian Hukum, dan buku-buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.
- c. Data Tersier, yang dimana pengkajian berdasarkan/bersumber dari bahan yang mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus-kamus, ensiklopedia tentang hukum.

## 6. Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena penelitian ini mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian ini berusaha menemukan gejala - gejala hukum yang berkembang di suatu komunitas masyarakat. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif oleh karena penelitian ini bersifat deskriptif.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam terdapat 5 (lima) Bab yang telah disusun untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan :

**BAB I** Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat Penelitian Keahlian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

**BAB II** Pengaturan Hak-hak Karyawan Berdasarkan ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang Terkena Pemutusan hubungan Kerja, Hak Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang cipta Kerja dan Hak berdasarkan PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan PHK.

**BAB III** Penyebab Meningkatnya Masalah PHK di masa Covid-19 di kota Medan terdiri dari Likuiditas Keuangan Perusahaan, Lemahnya permintaan pasar karena pemberlakuan PSBB, Keterbatasan bantuan modal, dan keterbatasan *Cash flow* Perusahaan.

**BAB IV** Perlindungan hukum terhadap karyawan karena PHK yang disebabkan oleh dampak Covid-19 di Kota Medan yang terdiri dari perlindungan hukum di tinjau dari berakhir kontrak kerja, perlindungan hukum di tinjau dari pelanggaran kontrak kerja, dan perlindungan hukum di tinjau dari aspek *Force majeure*.

**BAB V** Penutup yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran

## **BAB II**

### **PENGATURAN HAK-HAK KARYAWAN YANG TERKENA PHK DAMPAK COVID-19 BERDASARKAN KETENTUAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAAN**

#### **A. Hak Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Banyaknya pengertian mengenai PHK baik yang diberikan oleh undang-undang maupun diberikan dan dijelaskan oleh para ahli yang dipaparkan secara umum maupun secara khusus mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengertian PHK yang sesungguhnya.

Pemutusan hubungan kerja juga dapat disebut dengan pemberhentian, *Separation* atau pemisahan. Pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Pada dasarnya, pengaturan mengenai PHK terdapat dalam Bab XII Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UUK Pasal 1 angka 25 memberikan pengertian mengenai PHK yaitu proses berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan oleh sesuatu hal tertentu yang lalu menyebabkan berakhirnya hubungan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan

pekerja/buruh.<sup>1</sup> Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang berisi mengenai pengaturan hak dan kewajiban para pihak, merupakan juga suatu perjanjian yang akan mengatur mengenai jalannya sistem kerja yang akan dijalani oleh pekerja berdasarkan syarat-syarat dan hak/kewajiban yang akan diterima pekerja/buruh.

Hubungan antara PHK dan hak-hak yang terdapat pada pekerja/buruh merupakan hubungan yang sangat erat dikarenakan dalam hubungan kerja tentu akan menimbulkan keterikatan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Oleh karena adanya pemutusan hubungan kerja tersebut maka tentu saja akan mengganggu rantai hak dan kewajiban yang sudah terdapat didalamnya.

Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Dalam Ayat tersebut dari butir A sampai butir H diatur mengenai masa kerja pekerja/buruh yang memperoleh uang penghargaan masa kerja harus paling sedikit selama 3 tahun atau lebih sampai dengan masa kerja 24 tahun atau lebih.

Menurut Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa uang penghargaan bukan semata-mata uang yang diberikan hanya karena pekerja/buruh tersebut telah berjasa dalam sebuah perusahaan, namun apabila pekerja/buruh telah bekerja

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.*, hal. 53.

selama 5 tahun atau lebih lalu terjadinya PHK maka pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penghargaan tersebut.<sup>2</sup>

Sedangkan pengaturan mengenai uang ganti kerugian terdapat dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja/buruh wajib mendapatkan uang penggantian hak yang meliputi :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Biaya atau ongkos yang digunakan oleh pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
3. Penggantian berupa tempat tinggal beserta pengobatan dan perawatan bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya memenuhi syarat dan ditetapkan 15% dari uang pesangon, dan
4. Penggantian uang ganti kerugian lainnya dapat dilihat dari perjanjian kerja yang dibuat pada saat masih dalam hubungan kerja yang ditentukan bersama.

Dalam perlindungan hak pekerja/buruh berdasarkan UU Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa perlindungan hak tersebut berupa perlindungan upah yang harus diterima oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja itu terjadi. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 154 Ayat (1) yang dimana menyebutkan bahwa pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang

---

<sup>2</sup> Zainal asikin, *Dasar-dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 196.

penggantian hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut.<sup>3</sup>

### **1. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pemutusan hubungan kerja ( PHK ) bagi pekerja baik PKWT maupun PKWTT pastinya merupakan kejadian yang tidak di inginkan oleh semua pekerja,dalam keadaan normal dapat menimbulkan keadaan yang tidak menyenangkan namun dimasa pandemik covid-19 tentunya PHK secara otomatis menjadi berita yang sangat buruk. Perjanjian kerja dalam pasal 61 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 dapat berakhir dengan beberapa kondisi yaitu, pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan perusahaan.

Selain berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan pada pasal 61 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 sebelumnya, PHK dapat dilakukan karena berbagai keadaan yang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, namun disebutkan dalam UU 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :

a. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (Pasal 162)

---

<sup>3</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta, 1992, hal.10.

- b. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun (Pasal 164).
- c. Keadaan memaksa ( *Force Majeure* ) (Pasal 164).
- d. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat yang dapat dibuktikan (Pasal 156).
- e. Pekerja/buruh yang diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut karena melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161).
- f. Terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (Pasal 163).
- g. Perusahaan pailit (Pasal 165).
- h. Pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- i. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis (Pasal 168)<sup>4</sup>

Alasan – alasan yang telah di ungkap diatas, walaupun tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama namun dapat menjadi alasan yang disahkan karena diatur dengan jelas dalam

---

<sup>4</sup> Sendjun H.manulang, *Op.Cit.*, hal. 190.

undang-undang. Akan tetapi UU No.13 tahun 2003 juga menentukan beberapa hal yang tidak dapat dijadikan alasan PHK oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam pasal 153 ayat (1) UU.no.13/2003 yang berbunyi Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus - menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

## **2. Fungsi dan Tujuan dari PHK**

Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan dampak dari Covid -19 adalah sebagai berikut:

- a. Mengurangi biaya tenaga kerja karena menurunnya permintaan pasar terhadap barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. Meminimalis pengeluaran perusahaan untuk memperkecil resiko kebangkrutan perusahaan.

## **B. Hak Berdasarkan Undang Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Omnibus law Undang – Undang Cipta kerja di sahkan pada tanggal 2 Nopember 2020, aturan ini sebagai aturan sapu jagat di dalam Undang – Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja yang berisi 1.187 halaman. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disingkat

UU Ciptaker) memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan. Dalam UU Cipta Kerja, pekerja yang mengalami PHK dijamin akan mendapatkan haknya berupa pesangon sesuai peraturan perundang-undangan yang ditetapkan, yakni 25 kali gaji.

Undang - Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 mengubah ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja ( PHK ) antara pengusaha dengan pekerja. Perubahan ketentuan itu diatur dalam Pasal 156 di halaman 555 dan 556 Salinan UU Ciptaker. Aturan ini mengubah ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang Pada prinsipnya berbunyi jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan / pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan UU Ciptaker, ketentuan pemberian hak kepada pekerja yang mengalami PHK kini tidak dibeda-bedakan berdasarkan alasan-alasan PHK, karena perbedaan PHK yg ada di UU No. 13 tahun 2003 mulai Pasal 61 sampai dengan pasal 72 di hapus berdasarkan UU Ciptaker, termasuk dalam hal pengunduran diri. Sehingga yang bersangkutan sama – sama berhak atas uang pesangon dan / atau UPMK dan UPH.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Erizka Permatasari, *Hak pekerja yang terkena PHK dan yang mengundurkan diri*, <https://www.hukumonline.com/klinik/>, diakses tgl 22 Pebruari, pkl 15.20 WIB

Harus di perhatikan, khusus untuk karyawan yang mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, ia harus memenuhi syarat :

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat – lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.<sup>6</sup>

Adapun besaran Uang pesangon yang diberikan sesuai Pasal 156 ayat 2 UU Ciptaker sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah

Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 ayat 3 UU Ciptaker yang diberikan sebagai berikut :

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah

---

<sup>6</sup> Pasal 154 A huruf i UU No. 11 tahun 2020 Tentan Cipta Kerja

3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Ada beberapa perubahan dalam UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta kerja, antara lain wewenang / hak perusahaan mengenai pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut :

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan
2. Perusahaan melakukan efisiensi
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian
4. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*)
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
6. Perusahaan pailit
7. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja
8. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri
9. Pekerja mangkir 5 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan

10. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
11. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
12. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan
13. Pekerja memasuki usia pensiun
14. Pekerja meninggal dunia

Dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, wajib dibayarkan pengusaha, sementara pada RUU Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan. Dalam pasal 156 poin 2 UU 13 Tahun 2003, perhitungan uang pesangon disebutkan diberikan "paling sedikit" sesuai dengan rincian ketentuan yang ada. Sedangkan, pada pasal 156 UU Cipta Kerja, pesangon diberikan "paling banyak" berdasarkan rincian yang sama dengan UU Nomor 13 Tahun 2003. Perbedaan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja pada UU Cipta Kerja terdapat perbedaan dengan UU Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Pada UU Cipta Kerja ini, pasal mengenai tambahan pesangon yang didapatkan pekerja apabila perusahaan melakukan efisiensi dihapus. Sementara,

---

<sup>7</sup> Kompas.com, *Beda Aturan PHK di UU ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta kerja*, [www.kompas.com/tren/read/2020/](http://www.kompas.com/tren/read/2020/), diakses 28 Pebruari 2021, pkl 10.00 WIB.

besaran maksimal pesangon yang didapatkan pekerja terkena PHK turun menjadi 25 kali upah. Yakni terdiri atas 19 kali upah bulanan dan 6 kali jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

### **C. Hak Berdasarkan Peraturan Perundang - undangan Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, dan PHK**

Presiden republik Indonesia menanda tangani aturan turunan UU Cipta kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan PHK. Dalam aturan itu, karyawan/pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaan tempatnya bekerja tutup atau merugi akan mendapatkan pesangon 0,5 kali dari patokan yang diatur dalam Pasal 40 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Selain itu, pekerja akan mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Peraturan Pemerintah ini berpotensi berimbas pada jumlah pesangon yang diterima oleh pekerja atau karyawan yang ter PHK. Dalam Peraturan Pemerintah ini, terdapat ketentuan yang memungkinkan perusahaan tidak membayar penuh uang pesangon kepada pegawai yang terkena pemutusan hubungan kerja ( PHK ) dalam kondisi tertentu.<sup>8</sup> kemudian, di pasal 43 juga

---

<sup>8</sup> Michelle N / Sindonews, *PP No.35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan PHK*, [www.idxchannel.com/economics/](http://www.idxchannel.com/economics/), diakses tgl 28 Pebruari 2021, pkl 12.00 WIB.

diatur bahwa dalam hal PHK terjadi karena alasan efisiensi akibat mengalami kerugian, perusahaan dapat membayar separuh dari ketentuan.

Tercantum bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan / pekerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas :

1. Uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan pasal 40 ayat (2)
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 40 ayat (3)
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 turut mengatur hal yang serupa berlaku apabila PHK terjadi karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus – menerus selama dua tahun. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa ( *force majeure* ), perusahaan dapat melakukan penundaan kewajiban pembayaran utang atau perusahaan pailit. Sisanya, pesangon dibayar penuh.

Menteri Hukum dan Ham mengundang Peraturan Pemerintah ini yang artinya peraturan ini sudah mulai diberlakukan. Melalui Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, pemerintah mengatur beberapa hal terkait dengan turunan dari UU Cipta Kerja termasuk di dalamnya peraturan terkait PHK mulai dari Pasal 36 hingga Pasal 57 membahas peraturan seputar PHK bagi perusahaan dan pekerjanya.

Berdasarkan pasal 36 tersebut, PHK bisa terjadi karena setidaknya 15 alasan diantaranya perusahaan melakukan :

- a. Penggabungan
- b. Peleburan
- c. Pengambil alihan, atau
- d. Pemisahan perusahaan dan
- e. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau
- f. Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh

Pada bagian kedua, pembahasan terkait hak akibat pemutusan hubungan kerja yang mewajibkan perusahaan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam pasal 40 ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa jika masa kerja kurang dari 1 tahun, maka akan diberikan pesangon senilai 1 bulan upah. Selanjutnya untuk masa keraj 1 tahun atau lebih tetapi kurang dua tahun akan diberikan pesangon 2 bulan upah, Begitu seterusnya jika masa kerja 8 tahun atau lebih maka akan diberikan pesangon senilai 9 bulan upah. Namun, pekerja bisa menerima kurang dari pesangon yang telah ditentukan di atas bagi beberapa alasan PHK.. Hal ini juga berlaku untuk alasan ketika perusahaan melakukan efisiensi dan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian selama dua tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*). Sementara jika keadaan memaksa yang tidak menyebabkan perusahaan tutup, pekerja atau buruh akan menerima 75 % dari uang pesangon. Alasan lainnya,

pekerja atau buruh bisa menerima 50 % uang pesangon yang telah ditetapkan adalah karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang karena mengalami kerugian.<sup>9</sup>

### **1. Ketentuan PHK Berdasarkan Peraturan Pemerintah Turunan Undang – Undang Cipta Kerja**

Sama halnya dengan ketentuan Pasal 154 A UU Cipta Kerja, Pasal 36 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 menjelaskan mengenai alasan terjadinya PHK yang diperbaharui dari peraturan sebelumnya. PHK dilakukan jika perusahaan:

- a. Melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh.
- b. Melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
- c. Tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun.
- d. Tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. Dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- f. Pailit.

---

<sup>9</sup> Ika Fatma Ramadhan, *Ekonomi Bisnis*, [www.ekonomi.bisnis.com/read/](http://www.ekonomi.bisnis.com/read/), diakses 28 Februari 2021, pk1 17.00 WIB.

- g. Memberikan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
- 1). Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh.
  - 2). Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - 3). Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
  - 4). Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
  - 5). Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
  - 6). Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
  - 7). Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud poin di atas terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan

pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

8). Mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- a). mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri,
- b). tidak terikat dalam ikatan dinas, dan
- c). tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d). Mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis.

Seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemberian pesangon bagi karyawan korban PHK berdasarkan masa kerja masing-masing karyawan sama besarnya dengan yang di atur pada UU Cptaker

## **2. Pengurangan pesangon korban PHK**

Ada beberapa kriteria di mana perusahaan diizinkan untuk mengurangi jumlah pesangon korban PHK. Dikutip dari Instagram Indonesia Baik, platform

milik Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kemnekominfo), perusahaan diizinkan untuk mengurangi jumlah pesangon yang harus dibayarkan, jika:

- a. Perusahaan Pailit
- b. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
- c. Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan karena kerugian perusahaan
- d. Perusahaan tutup dan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun.

Jika perusahaan mengalami salah satu kondisi tersebut, pesangonnya separuh atau 0,5 kali dari besaran pesangon. Pekerja bisa mendapatkan uang pengganti hak atau uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali.

### **3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Turunan Omnibus Law yang satu ini mengatur :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu ( PKWT )

Dulunya, pekerja PKWT hanya boleh di kontrak selama maksimal 2 tahun, ini tertulis dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 4, selain itu perpanjangan kontraknya hanya sekali dan maksimalnya untuk setahun. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021, aturan ini berubah. Tertulis dalam pasal 8 bahwa jangka waktu PKWT maksimal adalah 5 tahun. Jumlah 5 tahun ini sudah termasuk perpanjangan kontraknya. Secara otomatis, durasi di hitung

sejak kontrak pertama. Jika dikontrak 2 tahun, perpanjangan maksimalnya adalah 3 tahun. Jika di kontrak 1 tahun perpanjangan maksimalnya adalah 4 tahun.<sup>10</sup>

b. Lembur

Dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja , waktu lembur sudah di ubah menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu. Penerapan aturan ini di perjelas dalam pasal 28 PP 35/2021. Pekerja dan perusahaan harus sama – sama setuju akan adanya lembur. Persetujuan ini di buktikan dengan tanda tangan di atas dokumen, baik fisik maupun digital. Lebih jauh dalam pasal 29 turunan Omnibus Law ini mengharuskan pekerja lembur mendapat :

- 1) Upah lembur
- 2) Kesempatan istirahat secukupnya
- 3) Kalau lembur lebih 4 jam, makanan atau minuman minimal 1.400 kilo kalori ( tidak boleh diganti dengan uang ).

c. Pemutusan hubungan Kerja ( PHK )

Saat mengalami PHK, pekerja berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang pennggantian hak.ketiganya sudah di rincikan dalam UU nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja. Dalam pasal 43 PP 35/2021, ada ketentuan tambahan. Perusahaan boleh membayaruang pesangon sebesar

---

<sup>10</sup> Khairani F.hidayati, *4 turunan Omnibus law untuk pekerja*, [www.turunan\\_obnibus\\_law](http://www.turunan_obnibus_law), diakses 01 Maret 2021, pkl 15.20 WIB.

setengah dari ketentuan yang ada. Sementara itu, penghargaan masa keraj dan penggantian hak tetap dibayar penuh oleh perusahaan. Ini hanya berlaku untuk PHK karena efisiensi, efisiensi harus dilakukan atas dasar perusahaan mengalami kerugian.

d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKW, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Selain Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Presiden juga sudah mengeluarkan aturan baru mengenai upah cuti dan lembur pekerja di Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pekerja, yang tadinya ada dalam PP Nomor 78 tahun 2015. Aturan ini juga turunan dari undang – undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam pasal 43 aturan tersebut, upah minimum ditetapkan dengan pertimbangan :

- a. Kebutuhan hidup layak
- b. Produktivitas
- c. Kebutuhan ekonomi

Dalam turunan omnibus Law, pertimbangannya berbeda. Dalam pasal 25 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021, dituliskan bahwa pertimbangan upah minimum adalah :

- a. Kondisi ekonomi
- b. Ketenagakerjaan

Jenis upah minimum sendiri terbagi 2, yakni tingkat provinsi ( UMP ) dan tingkat kota ( UMK ). UMK juga mempunyai syarat untuk dibuat, yakni :

- a. Pertumbuhan ekonomi daerah
- b. Inflasi daerah

Menurut pasal 39 PP Nomor 36 tahun 2021, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur saat mempekerjakan karyawan / pekerja melebihi waktu kerjanya atau pada istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi. Pembayaran upah juga tetap berlaku bila karyawan/pekerja berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, menjalankan hak waktu istirahat atau cuti, dan bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri.<sup>11</sup>

Bila pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sakit untuk empat bulan pertama tetap dibayar 100 persen dari upah. Tapi empat bulan kedua hanya dibayar 75 persen, empat bulan ketiga 50 persen, dan empat bulan keempat 25 persen dari upahnya. Setelah pembayaran upah untuk empat bulan keempat, perusahaan membayarkan upah baru kemudian bisa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha.

---

<sup>11</sup> CNN Indonesia, *Aturan Upah Cuti dan lembur dalam PP turunan UU Cipta kerja*, [www.cnnindonesia.com/ekonomi](http://www.cnnindonesia.com/ekonomi), diakses 01 Maret 2021, pukul 21.00 WIB

## BAB III

### PENYEBAB MASALAH PHK MENINGKAT DI MASA COVID-19 DI KOTA MEDAN

#### A. Likuiditas Keuangan Perusahaan

Tidak ada yang bisa memastikan kapan wabah virus covid-19 ini akan berakhir. Selama wabah belum berujung, niscaya kondisi perekonomian belum akan kembali normal. Hal itu jelas akan mempengaruhi kelangsungan bisnis Anda, Pandemi Covid-19 dijadikan alasan pembenaran kesewenangwenangan perusahaan terhadap pekerja. Lakukan pengecekan mendalam terhadap kondisi keuangan bisnis. Salah satu hal penting yang perlu Anda periksa adalah kondisi likuiditas alias *cash on hand*.<sup>1</sup>

Likuiditas ibarat darah dalam sebuah tubuh. Dalam keuangan rumah tangga, biasa juga disebut sebagai dana darurat alias *emergency fund*. Bila kondisi likuiditas tidak aman, masa depan bisnis juga terancam. Coba hitung berapa besar tingkat likuiditas usaha, sampai berapa lama mampu menghidupi bisnis dalam situasi tanpa pemasukan? Idealnya, masihkah memiliki *cash on hand* untuk operasional 12 bulan ke depan. Bila kurang dari itu, Anda perlu memikirkan

---

<sup>1</sup> Tirta Citradi, *Gelombang PHK meningkat di internet*, <https://www.cnbcindonesia.com/news/>, diakses tgl 02 Maret 22.00 WIB.

pengamanan likuiditas agar bisa mempertahankan bisnis di tengah krisis covid-19 ini.<sup>2</sup>

Maka itu, sebagai langkah antisipasi, buatlah *business plan* yang juga memuat proyeksi atau *forecast* atas keberlanjutan usaha, paling tidak hingga setahun ke depan. Misalnya, proyeksi dari sisi pendapatan usaha, tingkat pengeluaran, kelanjutan permodalan dan sebagainya.

Wabah COVID-19 ditakutkan memicu krisis finansial yang lebih buruk dibandingkan krisis keuangan yang pernah terjadi sebelumnya. Penting sekali menempuh langkah-langkah *extraordinary* supaya nafas bisnis bisa berjalan lebih lama. Langkah wajib yang perlu di tempuh adalah menekan pengeluaran dengan berbagai cara supaya likuiditas bisa lebih kuat. Misalnya, menekan biaya operasional dari pos-pos rutin seperti tagihan listrik, air, dan internet.

Contoh mudah, usaha di bidang *food and beverages*. Kebijakan *work from home* membuat pembelian di tempat turun drastis, bisa menekan biaya operasional dengan mengoptimalkan layanan *delivery order* yang tidak membutuhkan kehadiran karyawan terlalu banyak. Karena tidak melayani pembeli *sit in*, juga tak perlu menyalakan semua lampu dan mesin pendingin udara di kedai sepanjang waktu operasional. Hemat juga biaya pemasaran dengan mengoptimalkan media sosial saja secara organik. Tunda dulu pengeluaran untuk belanja modal yang menguras dana besar.

---

<sup>2</sup> Arya darmawan, *Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, dan Profitabilitas Prusahaan*, Jurnal STEI Ekonomi – No. 1, Juni 2016, hal.25.

Bila memungkinkan, lakukan negosiasi dengan *supplier* terkait pembayaran yang mungkin bisa diperpanjang. Pertimbangkan juga negosiasi dengan perbankan bila pembayaran cicilan utang terasa memberatkan.

Wabah COVID-19 mengharuskan banyak orang menghindari kerumunan untuk mengerem penyebaran virus. Terapkan strategi yang paling tepat agar penjualan tetap mencapai target dengan biaya termurah. Misalnya, bisnis di sektor F&B yang tadinya mengandalkan kunjungan *customer* secara langsung. Dalam situasi sekarang, hal itu jelas sulit terjadi. Geser strategi untuk mengoptimalkan layanan *delivery order*, *drive thru* atau mengencarkan promo berlangganan.<sup>3</sup>

Misalnya, tawarkan harga lebih ekonomis bagi *customer* yang memilih pembelian berlangganan selama seminggu. Atau, berikan *voucher* bila ada pembelian hingga nilai tertentu di mana *voucher* itu hanya berlaku bila ada pembelian lagi di depan senilai tertentu.

Kemudian manfaatkan teknologi yang bisa di manfaatkan agar kegiatan bisnis bisa berjalan senormal biasanya. Misalnya, untuk *meeting* dengan tim sehari-hari, memanfaatkan aplikasi Zoom. Begitu juga bila perlu berkomunikasi dengan klien, bisa mengajak pemakaian *video conference call*. Optimalkan aplikasi *working deck* seperti Slack atau Trello agar kerja tim tetap terpantau

---

<sup>3</sup> Azanella L. A, *Apa itu PSBB Hingga Upaya Pencegahan Covid-19*. <https://www.kompas.com/tren/read/2020>, diakses pada 10 Juni 2020, pk1 22.30 WIB.

kapan saja. Dengan dukungan teknologi yang tepat, aktivitas kerja dan bisnis dapat di upayakan senormal mungkin.<sup>4</sup>

Krisis pandemi COVID-19 adalah masa penuh keprihatinan. Bila tidak berhati-hati, bisnis bisa gulung tikar dalam sekejap akibat tak kuat diterjang tsunami COVID-19 yang dahsyat. Cara mempertahankan bisnis di tengah krisis corona berikutnya adalah ajak bicara karyawan-karyawan untuk turut bahu membahu, saling memperkuat diri di masa yang berat ini. Sampaikan pada karyawan tentang fokus saat ini adalah mempertahankan kelangsungan usaha supaya jangan sampai bangkrut yang bisa memicu pemutusan hubungan kerja. Supaya itu dapat dicapai, karyawan harus rela melupakan kenaikan gaji ataupun pemberian bonus seperti biasanya, Paling tidak hingga kondisi kembali normal.

Apabila likuiditas keuangan perusahaan sudah tidak bisa dipertahankan, pengambilan keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan harus diambil dalam hal mengurangi biaya yang keluar setiap bulannya untuk menggaji para karyawan/pekerja. Namun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menegaskan bahwa PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang ditempuh sebelum melakukan PHK,

---

<sup>4</sup> Putra Endar, *Pengendalian Sosial dan Konsistensi Kunci Keberhasilan PSBB*. <https://inioke.com/pengendalian-so>, diakses tgl 20 juli2020, pkl 23.00 WIB.

UU Ketenagakerjaan mengatur bagaimana pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus bekerja sama agar tidak terjadi PHK.<sup>5</sup>

## **B. Lemahnya Permintaan Pasar Karena Pemberlakuan PSBB**

Pemerintah menuju era new normal. Saat ini tengah dilakukan masa PSBB transisi dengan membuka kegiatan ekonomi seperti perkantoran hingga mal. Beberapa aturan soal new normal sudah ditetapkan dan intinya agar masyarakat bisa kembali produktif dan aman dari Covid-19.<sup>6</sup>

Penerapan PSBB parsial ini dinilai efektif untuk menekan penyebaran virus covid-19. Namun disisi lain, PSBB juga menyebabkan dampak negative, salah satunya para pekerja. Akibat pembatasan mobilitas penduduk, banyak pekerja yang diminta untuk bekerja dari rumah ( *work from home* ), dirumahkan tanpa upah, hingga paling ekstrim adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan tanpa pesangon. Bahkan, mayoritas pekerja yang kena PHK adalah mereka yang berada pada kategori pekerja kasar/berat.

Namun pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar ( PSBB ) juga menjadi salah satu meningkatnya meningkatnya angka kriminalitas di tanah air. Berbeda dengan *lockdown*, kebijakan PSBB masih memperbolehkan jalannya kegiatan pada beberapa sektor, seperti kesehatan, distribusi barang atau logistik,

---

<sup>5</sup> Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 89.

<sup>6</sup> Ropidin, dan Riyanto, *Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia* . <https://doi.org/10.46799/jurnal%20syntax/>, diakses tgl 03Maret 2021, pkl 14.00 WIB.

keuangan, komunikasi, energi, bahan pangan, usaha retail, dan industri strategis. Di luar sektor tersebut, kegiatan masyarakat dibatasi.

Kebijakan ini berdampak besar pada perekonomian. Banyak perusahaan yang merugi dan hampir mati. Seperti efek domino, dampak tersebut menimbulkan dampak lain yang lebih parah, yaitu perusahaan merumahkan para pekerjanya. Tentu pemerintah sudah memperhatikan dampak akibat dari PSBB ini terutama di sektor ritel dan sektor jasa terkait penunjangnya dan juga usaha kecil dan menengah (UKM). Tentu hal ini karena pendapatan perusahaan yang menurun berakibat perusahaan tidak mampu membayar upah karyawannya. Secara tidak langsung PSBB menciptakan bencana baru yaitu gelombang PHK. Tidak hanya berdampak pada pekerja perusahaan besar, kebijakan ini juga berdampak pada pekerja informal, yang mendapatkan penghasilan harian.

Efek domino ini terus berlanjut. Karena tidak adanya sumber penghasilan membuat orang tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan kata lain, pandemi ini menjadi masa kesulitan ekonomi. Ketika keadaan semakin mendesak, beberapa orang akan menghalalkan segala cara untuk memenuhi kebutuhannya. Hal yang akan terjadi selanjutnya ialah merajalelanya tindak kejahatan.

Berdasarkan analisis tersebut, terdapat beberapa solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi kejahatan di masa pandemik, seperti pemerintah dalam membuat kebijakan perlu memerhatikan mereka yang terdampak. Saat ini langkah yang

diambil pemerintah dalam menanggulangi kesulitan ekonomi cukup baik, yaitu memberikan bantuan sosial bagi mereka yang terdampak.<sup>7</sup>

Namun, kebijakan ini masih banyak memiliki kekurangan, seperti bantuan yang salah sasaran. Oleh karenanya akan lebih baik apabila pemerintah senantiasa rutin melakukan evaluasi. Apabila masyarakat hanya mengandalkan uluran tangan pemerintah akan terasa tidak cukup, maka perlu juga kerja sama antar masyarakat dengan saling tolong menolong sesamanya. Ketika yang berkecukupan berbagi harta dengan yang kekurangan, maka masyarakat yang kekurangan akibat terdampak pandemik dapat memenuhi kebutuhannya.

Data Kementerian Ketenagakerjaan menyebut, sejak pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga pertengahan Mei ini, tercatat sekitar tujuh juta pekerja disektor formal, informal terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Melihat permasalahan tersebut, Ketua Gugus Tugas Percepatan Penanganan covid-19, Doni Monardo, kemudian menyimpulkan, solusi yang harus segera diambil adalah bagaimana upaya pemutusan rantai penyebaran covid-19 tetap dapat dilakukan namun pemenuhan ekonomi masyarakat juga dapat berjalan.

Langkah tersebut harus diambil, sebagaimana merujuk kepada data dan informasi yang dikeluarkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bahwa covid-19 hingga saat ini belum ada vaksinnnya, sehingga Indonesia harus hidup berdamai dengan pandemi ini melalui New Normal.

---

<sup>7</sup> Tuwu, , *Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Pandemi Covid-19*. Journal Publicuho, <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i2>, dikases tgl 03 Maret 2021, pkl 14.00 WIB.

Selain itu kondisi geografis juga menjadi faktor pengaruh keberhasilan di daerah tersebut, termasuk masyarakatnya yang mendukung penuh dan dapat bekerja sama dengan pemerintah. Oleh sebab itu, Doni memberikan apresiasi kepada seluruh kepala daerah yang telah berhasil menjaga wilayahnya tidak terdampak/terpapar covid-19 tersebut.<sup>8</sup>

Dengan kebijakan pemerintah membuat pemberlakuan sosial berskala besar (PSBB) guna mencegah penyebaran covid-19, pemerintah tiba-tiba mengeluarkan kebijakan yang dinilai bertentangan yaitu usia 45 tahun kebawah dibolehkan melakukan aktivitas kembali dengan tujuan mengurangi pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, apakah membiarkan kelompok usia tersebut terpapar virus Corona tidak menjadikan mereka bom waktu di kemudian harinya.

Menurutnya, regulasi yang ada memang memberikan kesempatan kepada mereka yang memenuhi syarat untuk beraktivitas, namun dengan catatan tetap dalam skema penerapan PSBB, Jadi kalau usia 45 tahun, misalnya, secara statistik kita melihat ini yang tertular ada di usia muda, tapi yang fatal adalah usia lanjut. Jadi usia 45 ke bawah relatif lebih tahan dan sebagian besar sembuh sendiri.<sup>9</sup>

Di satu sisi kebijakan pemerintah ini memberikan kesempatan untuk bisa bergerak. Tetapi, dalam skema PSBB kalau usia 45 tahun tapi mau mulai bergerak,

---

<sup>8</sup> Sumber : BNPB 22 Mei 2020

<sup>9</sup> Yunianto, *Pembatasan Sosial Skala Besar, Sektor Manufaktur Pangkas Produksi 30%*. Retrieved August 9, 2020, <https://pembatasanSosial-skala-besar-sektormanufaktur-pangkas-produksi-30>, diakses tgl 09 Agustus 2020, pkl 13.00 WIB.

sedangkan bisnisnya dilarang dalam skema PSBB atau berisiko, aktivitas itu juga tak bisa dilakukan.

Ada pertimbangan yang diperhitungkan terkait usianya, tapi tentu tidak bebas seluas-luasnya, karena pasti akan ada syaratnya dan tentu harus menjalankan rekomendasi awal seperti Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS), pakai masker, jaga jarak, dan cuci tangan, itu tetap harus dikerjakan.

Menurutnya yang penting untuk dipahami adalah, kebijakan seperti relaksasi bukan berarti semua dibiarkan, melainkan bersyarat. Jika seseorang mau melakukan aktivitas dia harus melihat dulu aturan dalam PSBB, apa yang boleh dan tidak. Seharusnya pemerintah perlu segera memperjelas grand design penanganan Covid-19, yang didalamnya memuat kriteria, tahapan, ukuran dan protokol yang jelas.<sup>10</sup> Kesemuanya disusun berdasarkan data-data yang terukur secara sains yang dihasilkan oleh para ahli di bidangnya. Kemudian pemerintah harus disiplin dengan langkah-langkah yang dibuat dan dievaluasi secara berkala berdasar kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan.

Lalu kenapa masih ada PHK di tengah PSBB transisi? Padahal Pemerintah melarang perusahaan-perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pegawai pada masa transisi. Selain itu di kelompok masyarakat menengah bawah terjadi tekanan hebat pada daya beli. Di kelompok masyarakat menengah atas cenderung *saving* atau menyimpan uang. Hal ini membuat

---

<sup>10</sup> Prameswari, dan Handayani, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Jurnal Ilmu Hukum, 2018, hal. 99–112.

pengusaha melakukan PHK. Perusahaan terpaksa melakukan karena permintaan pasar belum normal seperti biasa.

### **C. Keterbatasan Bantuan Modal**

Salah satu faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja dimasa Covid-19 ini yaitu keterbatasan bantuan modal yang diterima perusahaan. Untuk beberapa perusahaan melakukan opsi non-stimulus yang dapat dilakukan dengan melakukan efisiensi berbagai pengeluaran perusahaan yang bersifat non-esensial atau masih bisa ditunda.<sup>11</sup>

Dengan keterbatasan bantuan modal tidak sedikit perusahaan mencari pinjaman baru/investasi baru dengan penjualan saham/menggadaikan aset perusahaan dan restrukturisasi perusahaan dalam skala besar serta melakukan alih produksi dan pasar. Namun demikian, tanpa bantuan modal dari bank/pemerintah maka cepat atau lambat kinerja perusahaan akan lebih tertekan lagi.

Kamar dagang dan industri (kadin) Indonesia memaparkan sejumlah perusahaan melakukan pemutusan kerja (PHK) selama masa penyebaran virus covid-19 disebabkan permasalahan modal ini. Pemerintah Indonesia sudah memberikan bantuan modal (stimulus) kepada pengusaha hanya saja realisasinya tidak lancar dan diperlukan sejumlah bantuan yang lebih besar untuk saat ini. Kadin sendiri sebelumnya telah memperhitungkan adanya penambahan bantuan

---

<sup>11</sup> Febriana, dan Muqorobbin, *Investasi Asing Langsung Di Indonesia Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan, Juni 2020, hal. 109

sebesar Rp. 1.600 triliun guna menjaga roda perekonomian, jumlah tersebut empat kali lebih besar dari anggaran pemerintah gelontorkan yakni Rp. 405,1 triliun.<sup>12</sup>

Tidak hanya dari segi *demand* (market, sektor riil) namun juga memperhatikan dari segi *supply* yaitu perbankan, terutama untuk dapat melancarkan penyaluran modal dengan bunga yang rendah bagi sektor riil yang terdampak. Bantuan modal sangat mempengaruhi oprasional perusahaan terlebih dengan adanya wabah Covid-19 ini masuk ke Indonesia sangat pengaruh besar terhadap kegiatan perekonomian yang ada di Indonesia karena aturan yang dibuat pemerintah agar masyarakat membatasi mobilitas di luar rumah, sehingga penjualan/jasa perusahaan turun drastis yang membuat perusahaan harus melakukan efisiensi dari segala bidang termasuk pengurangan pekerja/karyawan.

Modal merupakan salah satu hal yang terpenting yang membedakan apakah perusahaan bisa sukses menjalankan kegiatan bisnis/usaha, perusahaan yang menerima peminjaman modal dapat mempertahankan kelangsungan bisnisnya hingga 50 % . fleksibilitas permodalan merupakan salah satu kunci penting untuk kesuksesan bisnis dan ini dimulai dari aliran kas yang jelas dan kemampuan untuk membeli perlengkapan dan suply yang dibutuhkan. Aliran kas yang tidak lancar akan memberikan reputasi buruk kepada investor atau kepada instansi peminjam.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Maulandi Rizky, *Alasan PHK Pekerja di Tengah pandemi Corona*, <https://www.merdeka.com/>, diakses tgl 13 mei 2020, pkl 08.00 WIB.

<sup>13</sup> Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, PT.Putra Abardin, Bandung, 2007, hal. 23.

Bantuan modal tidak hanya berupa uang saja dan bisa berbentuk banyak hal. Aliran kas, penjualan dan pendapatan juga merupakan bentuk dari modal. Dana dari kas pribadi pemilik perusahaan bisa disebut juga sebagai modal.

Ditinjau dari manfaatnya bantuan modal memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan:

1. Bantuan modal berguna untuk perluasan lahan bisnis
2. Pengelolaan inventaris semakin mudah dilakukan
3. Bantuan modal sebagai pengaman bila terjadi keadaan darurat
4. Bantuan modal untuk inovasi bisnis
5. Bantuan modal sebagai penyegaran untuk kas bisnis
6. Bantuan modal dipakai untuk keperluan biaya gaji karyawan <sup>14</sup>

#### **D. Keterbatasan *Cash Flow* Perusahaan**

Di dalam sebuah bisnis, setiap perusahaan harus memiliki keuangan yang cukup jika ingin tetap bertahan. Rencana dan strategi bisnis yang telah dirancang pun tidak akan bisa berjalan dengan baik jika suatu perusahaan tidak memiliki strategi keuangan yang sesuai. Keuangan yang dimaksud adalah arus kas atau *cash flow* yang wajib dimiliki oleh setiap perusahaan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, PT. Mandar Maju, Bandung, 2004, hal. 10.

<sup>15</sup> Hidayati, *pengaruh laba bersih, free Cash Flow dan komponen akurat terhadap Arus kas*, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2017.

Wabah covid-19 ini dalam hal perekonomian sangat mempengaruhi terhadap *cash flow* pada perusahaan akan membuat keuangan menjadi kacau dan berujung ke bangkrut. Lalu, apa yang harus dilakukan perusahaan untuk dapat bertahan dengan keuangan yang sudah ada, Jawabannya tentu ada pada *cash flow forecast* atau perkiraan arus kas. *Cash flow forecast* ini dapat menjadi acuan rencana suatu perusahaan ke depannya.

Dengan perkiraan arus kas yang disiapkan dengan matang, dalam hal ini proyeksi arus kas, Anda dapat melihat bulan mana yang kemungkinan besar akan mengalami surplus tunai, dan bulan mana yang dapat menghasilkan defisit. *Cash flow* adalah arus atau pergerakan uang masuk dan keluar dalam sebuah perusahaan setiap bulannya. Walaupun sepertinya pergerakan ini terjadi hanya satu arah, namun sebenarnya *cash flow* terjadi dua arah, yakni:

1. Uang masuk dari pelanggan atau klien yang membeli produk ataupun menggunakan jasa Anda. Jika pelanggan tidak membayar pada saat pembelian, sebagian *cash flow* Anda berasal dari simpanan piutang usaha.
2. Uang keluar dari perusahaan dalam bentuk pembayaran seperti uang sewa atau hipotek, pembayaran pinjaman bulanan, pembayaran pajak atau hutang dan lainnya.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Dipura, Arya, *Tinjauan Hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi*, <http://www.ybp-law.com/wp-content/>, diakses tgl 29 Mei 2020, pkl 21.00 WIB.

Hal terpenting sebagai dasar dalam mengelola arus kas adalah dengan memahami fungsi dana yang dimiliki, apakah untuk disimpan atau investasi. Sederhananya, fungsi tersebut dibagi menjadi 3 bagian yang meliputi:

1. Fungsi Likuiditas

Dana digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional dan dapat dicairkan dengan cepat tanpa ada risiko pengurangan investasi awal.

2. Fungsi anti Inflasi

Dana disimpan untuk menghindari risiko penurunan pada daya beli di masa yang akan datang dan dapat dicairkan dengan cepat.

3. *Capital growth*

Dana yang ada digunakan untuk penambahan kekayaan dalam jangka panjang.

Membuat rencana keuangan usaha dengan jelas akan banyak membantu agar terhindar dari risiko kerugian. Dengan menerapkan *cash flow forecast* maka dapat mengetahui arus kas dengan jelas dan terinci. Sehingga dapat dilakukan penyesuaian antara kas dengan risiko yang akan dihadapi serta dapat mengambil keputusan yang tepat<sup>17</sup>.

Peningkatan laba merupakan syarat mutlak agar perusahaan dapat terus berkembang, melalui laba yang diperoleh perusahaan pada tiap-tiap periode operasionalnya, perusahaan dapat mengetahui tingkat pertumbuhan dan

---

<sup>17</sup> Arya darmawan, *Op.Cit* , hal.28.

perkembangan perusahaannya. Untuk mencapai tingkat yang demikian itu, perusahaan berupaya untuk meningkatkan modalnya agar pertumbuhan perusahaan makin pesat, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengefisienkan penggunaan modal baik cara memperolehnya, sumbernya, komposisi pembiayaannya, maupun pengalokasiannya.

Dalam situasi sulit seperti ini, perusahaan diingatkan untuk memperketat *Cash flow* khususnya bagian pengeluaran. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi pengeluaran yang dianggap tidak penting, identifikasi itu dilakukan hingga mencapai level yang paling bawah.

Secara lebih rinci, menjelaskan ada lima praktik PHK di masa pandemi Covid-19 sebagai berikut:

*Pertama*, PHK dengan meminta atau memaksa pekerja untuk mengundurkan diri. Dasar hukum dari PHK ini adalah pasal 162 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. “Jika kita baca Pasal 162 ini, redaksional dari setiap ayatnya, dalam hal ini ayat (1) (2) dan (4) pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Sangat jelas dalam redaksional pasal ini, prinsip pengunduran diri yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia atas kemauan sendiri bukan atas permintaan ataupun paksaan pengusaha.”<sup>18</sup>

Terkait alasan PHK di atas sangatlah digemari oleh perusahaan. Menurutnya, sebelum adanya masa pandemi Covid-19 ini, praktik PHK tersebut

---

<sup>18</sup> Damanik, Sehat, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bandung, 2006, hal. 22.

sudah sering terjadi. Pihak luar akan melihat seakan-akan pekerja mengundurkan diri. Logikanya, maka pekerja itu tidak akan menuntut perusahaan. Ketika pekerja ingin membatalkan kesepakatan tersebut, biasanya di tahap mediasi dan PHI, mediator dan hakim itu melihat kasus ini seperti keinginan dari pekerja itu sendiri. Kecuali, pekerja itu memiliki bukti bahwa dia dipaksa, tapi itu sangat sulit, karena dalam praktiknya perusahaan langsung menyodorkan surat resign dan tidak ada bukti tertulis bahwa perusahaan yang memaksa atau minta pekerja untuk resign.<sup>19</sup>

Merujuk pada Pasal 151 UUK dikatakan bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Bila ini gagal maka dilakukan perundingan, apabila tidak berhasil juga, maka diselesaikan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sedangkan, di dalam Pasal 154 huruf (b) UUK menyebutkan, bahwa dalam hal pengunduran diri pekerja bukan atas kemauan sendiri melainkan adanya indikasi atau tekanan dari pengusaha, maka penetapan dari perselisihan industrial tetap dibutuhkan.

Pengusaha harus memperoleh penetapan dulu dari pengadilan baru bisa melakukan PHK, adapun macam-macam praktik pengunduran kerja bukan atas dasar kemauan sendiri baik yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 atau pun berdasarkan pengalamannya sendiri selama berpraktik di lapangan. Seperti

---

<sup>19</sup> Erizka Permatasari, *Hak pekerja yang terkena PHK dan yang mengundurkan diri*, <https://www.hukumonline.com/klinik/>, diakses tgl 22 Pebruari, pkl 15.20 WIB

perusahaan meminta pekerja mengundurkan diri karena perusahaan tidak dapat lagi mempekerjakan pekerja. Hal ini banyak terjadi di masa pandemi Covid-19.

Dalam hal ini ada yang diberikan uang kebijakan atau kompensasi ada juga tidak. Yang saya prihatin ada rekan-rekan pekerja yang mau aja tandatangan surat pengunduran diri tanpa kompensasi apapun. Mereka baru sadar biasanya setelah tandatangan. Perusahaan meminta pekerja mengundurkan diri dengan ancaman Sangat banyak terjadi.

Ancaman di sini, menahan gaji pekerja atau tanda tangan surat pengunduran diri ataupun dipindahkan ke divisi lain yang tidak sesuai dibidang pekerja sampai melakukan mutasi keluar daerah dengan upah/gaji yang sama diterima dimana tempat awal dia bekerja. Dapat juga terjadi adanya keadaan atau kejadian tertentu yang berlaku di perusahaan yang mengakibatkan pekerja harus mengundurkan diri<sup>20</sup>. Contohnya, di dalam suatu aturan perusahaan baik itu PP atau PKB, aturan internal maksudnya, terdapat ketentuan bahwa pekerja harus mengundurkan diri apabila dalam hal tidak mencapai target perusahaan, misalnya sales marketing. Seharusnya jika aturan tersebut terdapat dalam PP atau PKB yang mana nanti akan disahkan ke kemenaker, ketentuan tersebut seharusnya ditolak oleh pihak

---

<sup>20</sup> Hasan Bimo, *dapatkah Perusahaan Melakukan PHK karena Kerugian Akibat Pandemi Covid-19*, diakses dari <https://bplawyers.co.id/2020/04/01/>, Pada tanggal 24 April 2020, pkl 21.00 WIB.

pemerintah karena itu bertentangan dengan UU khususnya bertentangan dengan prinsip pengunduran diri.

*Kedua*, PHK dengan alasan pandemi Covid-19 sebagai *force majeure* atau keadaan memaksa. Dalam hal ini terbagi dua pandangan adanya yang menyatakan bisa dan ada yang tidak bisa. Namun, saya sendiri berpandangan bahwa PHK dengan alasan ini tidak bisa. dasar hukum PHK ini diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UUK. “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja /buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Tidak ada satupun ketentuan hukum yang mengatur soal keadaan *force majeure*, oleh karena itu sering terjadi kebingungan. “Keppres No. 12/2020 yang dikeluarkan Presiden mengenai penetapan Covid-19 sebagai bencana nasional non-alam. Keppres ini lah yang menjadi anggapan di masyarakat, khususnya di kalangan pengusaha yang menyatakan pandemi Covid-19 ini sebagai alasan *force majeure* bukan hanya bidang ketenagakerjaan tapi juga kerjasama dengan perusahaan-perusahaan. Sebagai alasan untuk tidak melaksanakan atau menunda kewajiban. Namun telah diklarifikasi oleh Menkopolkam bahwa Keppres ini tidak otomatis dapat dipakai sebagai *force majeure*..

Untuk menjawab pertanyaan itu, dirinya menarik Pasal 61 ayat (1) UUK huruf (d) beserta penjelasannya. “Di dalam huruf d disebutkan, perjanjian kerja berakhir apabila, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja ini bisa PKWT dan PKWTT. Kalau kita baca penjelasan ayat ini disebutkan, keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusakan sosial atau gangguan keamanan. Ketentuan penjelasan pasal 61 ayat 1 huruf (d) tersebut sangat identik dengan *force majeure*. Secara logika hukum, jika perusahaan ingin melakukan PHK dengan alasan *force majeure* seharusnya kondisi-kondisi *force majeure* seperti Covid-19 harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jika tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan jika perusahaan mendalilkan Covid-19 alasan PHK karena *force majeure*, secara tidak langsung melanggar Pasal 61 ayat 1 huruf (d) karena pandemi Covid-19 tidak diatur.

*Ketiga*, PHK dengan mengakhiri kontrak kerja *Outsourcing* secara sepihak, sekitar 50 persen dari para pekerja yang terdampak PHK di kota Medan dengan dirinya terkait alasan PHK yaitu soal pekerja *Outsourcing*. Biasanya kata kontrak

kerjanya diakhiri sebelum berakhirnya masa kontrak kerja dan tanpa adanya kompensasi apapun.<sup>21</sup>

Dasar hukumnya yaitu Pasal 62 UUK. “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”. (Pasal 62).

Menerangkan maksudnya, jika ada perusahaan yang mengakhiri kontrak kerja pekerja yang masa kerjanya masih satu tahun lagi, maka perusahaan yang bersangkutan harus membayar kompensasi senilai upah pekerja sampai satu tahun ke depan. “Kecuali perjanjian kerja berakhir karena ketentuan Pasal 61 ayat (1) maka Pasal 62 ini tidak berlaku. Dan ketentuan Pasal 62 tidak bisa dikesampingkan terkait kewajiban perusahaan membayar kompensasi karena bertentangan dengan Pasal 54 UUK, Pasal 2 ayat 5 Permenaker No. 38/2014 dan Pasal 124 UUK.

---

<sup>21</sup> Michelle N / Sindonews, *PP No.35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan PHK*, [www.idxchannel.com/economics/](http://www.idxchannel.com/economics/), diakses tgl 28 Pebruari 2021, pk1 12.00 WIB.

Tiga ketentuan Pasal ini menyatakan pada intinya PP atau PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku, artinya apa yang diatur dalam PP atau PKB tidak boleh di bawah UU.

PHK dengan alasan efisiensi PHK ini cukup banyak di dalam praktik saat ini, yang mana dilakukan oleh perusahaan yang rata-rata ialah perusahaan besar. Ia mengatakan, PHK dengan efisiensi ini kompensasi yang diberikan kepada pekerja cukup besar dan dasar hukumnya adalah Pasal 164 ayat (3) UUK. “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. (Pasal 164 ayat menjelaskan, terhadap ketentuan Pasal 156 ayat (3), terdapat putusan Mahkamah Konstitusi yang merubah sedikit ketentuan dari pasal ini yakni Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011. “Disebutkan bahwa, frasa perusahaan tutup harus dimaknai perusahaan tutup secara permanen. Bukan perusahaan yang tutup sementara. Kalau perusahaan tidak tutup permanen tetapi ingin melakukan efisiensi, maka bisa saja dilakukan PHK asal PHK itu menjadi pilihan terakhir. “Berdasarkan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 maka PHK sebagai upaya terakhir, Berdasarkan wawancara saya dengan pihak disnaker kota Medan Ibu Betty Sihombing SE, MM selaku mediator yang

menangani PHK di PHI. Di dalam praktiknya di masa pandemi ini, banyak perusahaan yang mem-PHK pekerja tanpa melaksanakan upaya-upaya perundingan dan negosiasi lainnya.

PHK melalui perjanjian bersama menerangkan, dalam masa pandemi ini praktek PHK melalui perjanjian bersama juga terjadi, tetapi tidak banyak dan dasar hukum PHK ini adalah Pasal 151 UUK. Maksud PHK ini adalah yang mana perusahaan secara terang-terangan menyampaikan kepada pekerja, bahwa perusahaan ingin mengakhiri hubungan kerja. Perusahaan akan memberikan pesangon dengan jumlah tertentu dan ditandatangani melalui perjanjian bersama. Diharapkan dari perundingan itu dapat mencapai suatu kesepakatan yang mana nanti akan dituangkan dalam perjanjian bersama.<sup>22</sup>

Kalau tidak tercapai suatu kesepakatan atas pemutusan hubungan kerja maka pengusaha baru dapat memutus hubungan kerja setelah mendapat penetapan dari lembaga PHI dalam hal ini pengadilan hubungan industrial, jelasnya Sebagai penutup, adapun ketentuan dan sifat perjanjian bersama diatur dalam Pasal 7 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Adapun ketentuan dan sifat perjanjian bersama sebagai berikut:

1. Perjanjian bersama bisa dibuat ditahap penyelesaian hubungan industrial manapun.

---

<sup>22</sup> Darwan, *Op.Cit.*, hal.127.

2. Perjanjian bersama harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak membuat perjanjian bersama.
3. Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian bersama, maka pihak lainnya dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial dimana perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Terdapat tiga faktor penyebab utama perlambatan kegiatan industri maupun kegiatan usaha dalam bidang pariwisata di kota Medan yaitu :

1. Permintaan konsumen yang menurun
2. Sulitnya akses keluar akses keluar masuk produsen bahan / pengunjung dan
3. Penundaan pembayaran serta penurunan kepuasan produksi karena permintaan dan penjualan menurun.<sup>23</sup>

Untuk mengatasi gelombang PHK massal, pemerintah kota ( Pemko ) Medan meminta pengusaha bermediasi dengan pekerja terkait dampak Covid-19. Pemerintah berharap agar pekerja tidak di PHK, terkecuali perusahaan tidak lagi bisa bertahan. “ Sesuai dengan surat edaran Menteri Tenaga kerja kepada para perngusaha perusahaan, PHK merupakan pilihan terakhir jika perusahaan tidak dapat lagi bertahan. Tapi, keputusan tetap diserahkan kepada pengusaha.” Ujar kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ( Sabtu 2/5/2020 ).

---

<sup>23</sup> Yosep pencawan, *PHK dan merumahkan karyawan landa Kota Medan*, <https://mediaindonesia.com/nusantara/>, Diakses tgl 21 maret 2021, pkl 22.40 WIB.

Kepala dinas Tenaga kerja Kota Medan, mengatakan sedikitnya 8.000 ( delapan ribu ) pekerja di kota Medan terkena PHK dampak pandemi Covid-19. Perusahaan paling terdampak yakni Industri, perhotelan, pariwisata dan Biro perjalanan. Dari jumlah pekerja yang terkena PHK tersebut berasal dari 140 perusahaan.

Dampak Covid-19 tidak saja mempengaruhi perekonomian masyarakat namun dampak sosial, kebiasaan, pendidikan juga krisis kesehatan dan meningkatnya kriminalisme yang terjadi di Kota Medan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berharap pemerintah pusat memberikan kesempatan bagi para pekerja yang di PHK untuk dapat mendaftarkan diri sebagai peserta Program Kartu Prakerja. Sementara bagi perusahaan-perusahaan yang masih eksis dan tidak terdampak begitu besar terhadap pandemik Covid-19 terutama industri yang masih tetap berjalan dengan baik, pemerintah menghimbau agar tidak melakukan PHK terhadap karyawan/pekerja sehingga pengangguran di kota Medan tidak semakin bertambah.

Salah satu upaya yang dilakukan LBH Medan untuk melakukan pendampingan adalah membuka posko pengaduan bagi pekerja yang di PHK dan dirumahkan. LBH akan menindaklanjuti pengaduan itu tentang keberlangsungan pekerja baik dari segi hak - haknya maupun segi lain yang harus dipenuhi perusahaan maupun yang merugikan pekerja tersebut.

Menurut Pengamat Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) Gunawan Benyamin mengatakan, program kartu prakerja di tengah wabah

pandemi Covid -19 dinilai belum efektif untuk saat ini. Anggaran yang diperuntukkan untuk kartu prakerja justru lebih baik dialihkan menjadi bantuan tunai sosial. Gunawan menilai opsi tersebut menjadi solusi efektif untuk mengatasi permasalahan sosial dalam jangka pendek.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Joko Saputra, *Pekerja di Sumut di PHK dan dirumahkan Dampak Covid-19*, <https://rri.co.id/medan/ekonomi/>, Diakses tgl 27 april 2020, pk1 11.40 WIB.



**BAB IV**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN KARENA PHK  
YANG DISEBABKAN OLEH COVID-19**

**A. Perlindungan Hukum ditinjau dari Berakhir Kontrak Kerja**

Secara yuridis pada dasarnya kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah sama sesuai dengan ketentuan pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 5 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyatakan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun pada prakteknya hubungan antara pengusaha dengan pekerja tidak hanya ditinjau secara yuridis namun tetapi jug ditinjau secara sosial ekonomi. Secara sosial ekonomi inilah antara kedudukan antara pengusaha dengan pekerja menjadi tidak sama, khususnya pada pekerja yang tidak minim keahlian dengan pekerja yang memiliki keahlian dan serta mampu memberikan kontribusi buat perusahaan dalam hal kegiatannya.<sup>1</sup>

Pada hakikatnya perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja ditinjau dari berakhirnya masa kontrak kerja si pekerja harus sesuai dengan mekanisme dan prosedur sebagaimana yang diatur dalam pasal 156 ayat 2,3 dan 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hak-hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja yang meliputi uang pesangon, uang

---

<sup>1</sup> Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2009, hal. 8.

penghargaan masa kerja atau uang jasa, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, dan uang pisah. Semua timbul berkaitan dengan status pekerja, upah pekerja, dan alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum adalah perbuatan yang melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga Negara.<sup>2</sup> Secara yuridis pada pasal 5 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja yang mencakup Perlindungan hukum adalah perbuatan yang melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga Negara. Secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja ( pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja itu.

Hak-hak karyawan kontrak yang harus dicermati antara lain soal pemutusan hubungan kerja, tunjangan hari raya (THR), dan cuti. Menurut UU Ketenagakerjaan, pihak yang memutuskan hubungan kerja sebelum masa berlaku perjanjian berakhir memiliki kewajiban memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan. Misalnya kontrak masih tersisa selama 2 bulan, lalu di-PHK secara

---

<sup>2</sup> Tim penyusun Kamus departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1996, cet 3, hlm 595.

sepihak. Perusahaan wajib memberikan pesangon ke karyawan tersebut. Besarnya pesangon sesuai dengan sisa masa kontrak yang berlaku.

Ketika ada pekerja yang di PHK dengan alasan masa kontrak kerjanya sudah berakhir, kita harus memeriksa apakah PHK yang dilakukan sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Jika ternyata terdapat penyimpangan terutama dalam kontrak kerjanya, kita dapat melakukan upaya hukum, sebagaimana ketika ada karyawan tetap di PHK.

Pembelaan terhadap karyawan kontrak yang di PHK lebih ditekankan kepada keabsahan dari syarat-syarat kontrak kerja antara pekerja yang bersangkutan dengan pengusaha. Karena jika kontrak kerja yang dilakukan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, mengakibatkan demi hukum karyawan kontrak tersebut sudah berubah menjadi karyawan tetap. Karena sudah berubah menjadi karyawan tetap, tidak bisa lagi di PHK dengan alasan telah habis kontrak. Oleh karena itu, mereka tidak boleh di PHK karena alasan kontrak kerja telah berakhir.<sup>3</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam kontrak kerja, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>3</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, PT.DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Sebagai contoh, apabila dalam perjanjian kita dikontrak selama 12 (dua belas) bulan dan baru berjalan 7 (tujuh) bulan pengusaha sudah mengakhiri hubungan kerja, maka pengusaha wajib membayar sisa kontrak pekerja, yaitu 5 (lima) bulan. Satu hal yang harus diingat, kewajiban untuk membayar ganti rugi berlaku bagi kedua belah pihak. Dengan kata lain, jika pekerja mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam kontrak kerja, pengusaha juga memiliki hak jarang sekali terjadi.

Satu hal yang wajib di ketahui adalah bahwa karyawan kontrak tidak mendapat uang pesangon ketika mereka sudah selesai atau telah habis masa kerjanya. Namun karyawan tetap akan mendapat hak uang penggantian hak dan hak uang pisah.

### **1. Hak Uang Penggantian Hak**

Uang penggantian hak meliputi 4 komponen. Keempat komponen tersebut adalah:

- a. Uang pengganti hak cuti yang belum diambil dan belum gugur masa berlakunya. Cuti yang belum gugur adalah cuti yang tidak diambil selama cuti tersebut belum hangus. Cuti yang hangus adalah cuti yang tidak diambil selama 1 tahun sejak cuti tersebut diberikan atau hari jatuhnya cuti. Beberapa perusahaan bahkan memiliki kebijakan kurang dari 1 tahun.
- b. Biaya pulang untuk karyawan tersebut beserta keluarganya ke tempat bekerja yang baru. Besarnya tergantung pada kebijakan perusahaan.

- c. Uang untuk mengganti biaya perumahan dan pengobatan atau kesehatan sebesar 15% dari uang pesangon karyawan tetap. Besaran uang pesangon karyawan tetap biasanya tergantung pada masa kerja yang telah dilalui. Karyawan maksimal memiliki masa kerja 2 tahun, maka uang penggantian hak yang mereka dapat sebesar 15% dari 2 bulan gaji karyawan tetap.
- d. Hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

## **2. Hak Uang Pisah**

Hak uang pisah adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan kontrak atas pekerjaannya selama ini. Besarannya sangat bergantung pada kebijakan perusahaan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama dengan karyawan yang bersangkutan.<sup>4</sup>

Pemenuhan terhadap pekerja terhadap hak-hak pekerja akibat PHK dapat dilihat dalam pasal 1 keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor kep-150/Men/2000 yaitu berupa :

- a. Uang Pesangon Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.

---

<sup>4</sup> Latupono , *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia TerhadapPekerja Kontrak (Outsourcing)*, Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3, September 2011, hal.144.

- b. Uang Penghargaan Masa Kerja Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
- c. Ganti Kerugian Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.<sup>5</sup>

Adapun 3 hak yang dijelaskan diatas merupakan hak yang wajib diberikan kepada pekerja /buruh saat terjadinya PHK. Mengenai rincian besar dan formulasinya diatur lebih lanjut didalam UUK yaitu mengenai uang pesangon dalam pasal 156 ayat 2 yang pemberian besarnya uang pesangon dilihat pada masa kerja yang bersangkutan. Makin lama masa kerjanya maka tentu saja makin besar uang pesangon yang diterima dan begitu juga sebaliknya makin sedikit masa kerja yang ditempuh maka semakin sedikit pula uang pesangon yang didapatkan.

Pengaturan mengenai uang penghargaan masa kerja juga terdapat dalam Pasal yang sama yaitu Pasal 156 Ayat (3), sama seperti pemberian uang pesangon jumlah atau banyaknya dari uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hal 90.

## **B. Perlindungan Hukum Ditinjau dari Pelanggaran Kontrak Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.<sup>6</sup> Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Jangka waktu kontrak kerja berakhir.
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang. Masalah yang paling penting dengan adanya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak *outsourcing* maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah

---

<sup>6</sup> Abdul Rachmad, *Op.Cit.*, hal.23.

ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap.<sup>7</sup>

Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Tinggal sekarang bagaimana realisasi dari peraturan yang baik ini. Menurut pasal 56 Undang-undang No.13 Tahun 2003 maka perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

- a. Jangka waktu tertentu
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu

Pekerja kontrak adalah termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Bagi pekerja kontrak sebenarnya perbedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam pasal 6 diatas yakni hak nondiskriminasi. Hak-hak dasar ini dipertegas lagi dalam berbagai pasal sebagai berikut ini: “Pasal 35 ayat (3) dari UU No 13 Tahun 2003 ini menyebutkan pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik mental maupun fisik pekerja”.

---

<sup>7</sup> Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Majalah Masalah Hukum, Juni 2007, Vol.36, No.2.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi yang dijiwai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peran serta hak dan kewajibannya. Perlindungan pekerja melalui program jaminan sosial semata-mata diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan pula bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.<sup>8</sup>

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko- resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja mencakup antara lain:

1). Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami:

- a). kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah
- b). menderita penyakit akibat hubungan kerja

---

<sup>8</sup> Heru Suyanto, *Kontroversi Buruh dan Pengusaha*, HS Publising, Jakarta, 2012, hal. 12.

2). Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Pelayanan diberikan di pelaksana kesehatan (fasilitas kesehatan) yang memiliki ikatan kerjasama tertulis dengan Badan Penyelenggara. Diselenggarakan secara terstruktur, terpadu, dan berkesinambungan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan, dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.

3). Jaminan Hari Tua (JHT) Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.

4). Jaminan Kematian (JK) Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang.<sup>9</sup>

## **1. Hak-Hak Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak belum Berakhir**

Dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga telah diatur persyaratan apabila perjanjian kerja berakhir. Pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerja pada masa kontrak yang belum berakhir jelas melanggar Pasal 153 dan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, PT.Sinar grafika, Jakarta, 2009, hal. 23.

2003 dan berkewajiban untuk membayar ganti rugi berupa upah selama masa kontrak hingga berakhirnya masa kontrak.<sup>10</sup>

Hak-hak pekerja kontrak yang dilakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja, perusahaan harus membayar meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan serta uang pisah. Berkaitan dengan hal diatas, besarnya uang pesangon ditetapkan paling sedikit berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan adalah jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi, baik dikarenakan alasan kesalahan pekerja atau buruh, maupun kondisi perusahaan yang bersangkutan. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak kerjanya berakhir dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan teliti, hal ini berlaku juga pada Pengadilan Hubungan Industrial. Surat gugatan harus memiliki formulasi surat gugatan yang baik sehingga tidak berakibat pada tidak diterimanya gugatan. Karena itu, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial lebih memerlukan bantuan pengacara

---

<sup>10</sup> Sutrisno Sidabatur, , *Pedoman Penyelesaian PHK* , Elpress, Tangerang, 2008, Cet.II, hal.19.

dibandingkan dengan lembaga sebelumnya yaitu panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa terdapat prosedur upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak yang di PHK sebelum berakhirnya masa kontrak yang sudah diperjanjikan yaitu sebagai berikut:

a. Perundingan Bipartit

Setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pada tahapan ini, setelah selesai perundingan apabila mencapai kesepakatan bersama dalam perundingan bipartit maka hasil perundingan tersebut dituangkan dalam perjanjian bersama yang ditanda tangani kedua belah pihak serta didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab serta berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 perjanjian tersebut menjadi hukum yang wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Sebaliknya apabila tidak tercapai kesepakatan maka kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab serta melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Penyelesaian melalui bipartit diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja.

## b. Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral. Penyelesaian hubungan industrial tersebut diselesaikan melalui musyawarah dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral di kantor instansi yang bertanggung jawab. “Setelah menerima pelimpahan, dalam waktu selambat - lambatnya tujuh hari kerja mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.”<sup>11</sup>

## c. Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator hanya bisa menyelesaikan perselisihan setelah para pihak mengajukan

---

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal. 26.

permintaan penyelesaian secara tertulis. Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja dan pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Didalam persidangan tersebut konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli dan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan oleh keputusan menteri. Perjanjian bersama dibuat apabila setelah etrajdi kesepakatan bersama penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.<sup>12</sup>

Pada dasarnya pengusaha yang mau melakukan PHK harus mengajukan permohonan ijin atas PHK. Hal ini karena telah ditentukan bahwa PHK tanpa adanya ijin adalah batal demi hukum.

Syarat-syarat mengajukan gugatan ke PHI adalah sebagai berikut:

1. Diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 27.

2. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.<sup>13</sup>

Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut mekanisme Bipartit. Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Namun apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak mencapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit. Dalam perundingan Bipartit gagal, salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, untuk diperantarai.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadi , *Op. Cit.*, hal.102.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hal. 105

### C. Perlindungan Hukum Ditinjau Dari Aspek *Force Majeure*

Pada prinsipnya ketentuan *force majeure* diatur dalam Pasal 1244 KUH Perdata dan Pasal 1245 KUH Perdata yang menjelaskan: Pasal 1244 KUH Perdata “Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakan perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada iktikad buruk padanya.”<sup>15</sup>

Pasal 1245 KUH Perdata “Tidak ada penggantian biaya, kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi kebetulan, perusahaan terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan sesuatu perbuatan yang terlarang olehnya.”

Keadaan memaksa menurut para ahli hukum klasik dimaknai sebagai suatu keadaan yang secara mutlak tidak dapat dihindari oleh perusahaan untuk melakukan prestasinya terhadap suatu kewajiban.<sup>16</sup> Pikiran mereka tertuju pada bencana alam atau kecelakaan-kecelakaan yang berada di luar kemampuan manusia untuk menghindarinya, sehingga menyebabkan perusahaan tidak mungkin untuk menepati prestasinya. Sifat mutlak dan relatif keadaan memaksa

---

<sup>15</sup> Mustakim, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Sosial dan Budaya, 2020, Vol. 7, hal. 8.

<sup>16</sup> Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) indonesia*, Jurnal Hukum Unpar, hal. 4.

menunjukkan perbedaan antara mutlak yang dikaitkan pembatalan atau batal terhadap suatu kewajiban perusahaan, dengan relatif yang diartikan dengan gugur.

Selanjutnya prinsip-prinsip hukum *force majeure* dalam UU Ketenagakerjaan, terkait penjelasan keadaan memaksa, masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih lanjut terkait dengan keadaan memaksa atau *force majeure* tersebut. Pengertian keadaan memaksa atau *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of God*), seperti bencana alam (banjir, gempa bumi, kerusuhan, pernyataan perang, dan sebagainya).<sup>17</sup>

Adapun pengaturan hukum terkait keadaan memaksa dalam UU Ketenagakerjaan yakni dalam ketentuan pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Pasal 164 ayat satu (1) menjelaskan: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)“.

Mengenai pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan secara sepihak seharusnya tidak dapat dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, melainkan PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 6.

Adapun alasan-alasan dilaksanakannya PHK diantaranya pengunduran diri atas kemauan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan, pengunduran secara tertulis, pengunduran diri karena mencapai usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan berat, perusahaan mengalami kerugian, pekerja mangkir terus menerus, dan pekerja telah meninggal dunia<sup>18</sup>. Namun apabila pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak dapat dihindari maka penyelesaian tersebut harus melalui perundingan terlebih dahulu yang telah di atur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (1) yang menyebutkan “ Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Terkait pengaturan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *Force Majeure* didasarkan pada dua pengaturan perundang-undangan yang berbeda. Pengaturan perundang-undangan tersebut adalah Pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata dengan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dimana KUH Perdata tidak memberikan suatu bentuk perlindungan hukum kepada pekerja dan terkait kejadian memaksa atau *Force Majeure*.

Jadi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia yang mengalami pemutusan hubungan kerja telah tercermin dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan pada Pasal 164 ayat (1) yang mengatur tentang perlindungan

---

<sup>18</sup> Andrian Sutedi, *Op.Cit.*, hal. 92.

hukum bagi pekerja dengan memberikan hak atas ganti kerugian, uang pesangon, dan uang pensiun.<sup>19</sup>

#### 1. Konsekuensi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Karena *Force Majeure*

Menurut Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Overmacht* (keadaan memaksa) adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak mungkin memenuhi perutangan (*absolute overmacht*) atau masih memungkinkan memenuhi perutangan, tetapi memberikan pengorbanan besar yang tidak seimbang atau kekuatan jiwa di luar kemampuan manusia atau dan menimbulkan kerugian yang sangat besar (*relative overmacht*).<sup>20</sup>

Pada pengertian hukum positif hendaknya sebuah peraturan hukum atau undang-undang harus mencerminkan kepastian hukum dan juga mendeskripsikan penetapan hak-hak tertentu untuk suatu individu atau kelompok. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang baik atau tepat. Kepastian pada intinya merupakan tujuan utama dari hukum.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan

---

<sup>19</sup> Ari Hermawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*. Kertha Patrika, Jakarta, 2016, Vol. 38, hal. 13

<sup>20</sup> Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, *Hukum Perdata, Hukum Perutangan*, Bagian A, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1980, hal. 20.

kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>21</sup>

Sedangkan dalam penjelasan Pasal 1 angka 25 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha”. Pemutusan hubungan kerja bagi para pihak pekerja/buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.<sup>22</sup>

Sesuai dengan pemaparan mengenai *force majeure* diatas, maka apabila dikemudian hari terdapat permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena hal yang tak terduga atau *force majeure*, perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja sudah seharusnya memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerja karena *force majeure* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni UU Ketenagakerjaan yang pada prinsipnya telah mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*, yang terdapat dalam ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 195.

<sup>22</sup> Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hal. 174.

Mengenai akibat hukum yang akan timbul mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure* sudah sangat jelas memiliki akibat hukum terhadap hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, dimana pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak yang telah diterima selama bekerja di perusahaan tersebut dan perusahaan sudah selayaknya memberikan penghargaan kepada pekerja walaupun pada saat terlaksananya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja terjadi keadaan memaksa atau keadaan yang tak terduga (*force majeure*), para pekerja sudah selayaknya mendapatkan hak-hak mereka yang telah diatur didalam ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini UU Ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

## 2. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Perlindungan kerja akan mencakup :

- a. Norma Keselamatan Kerja
- b. Norma keselamatan kerja dan kesehatan perusahaan
- c. Norma kerja, etika dan moral
- d. Norma terhadap kecelakaan tenaga kerja<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 178.

<sup>24</sup>Asyhadie Zaeni, *Op.Cit.*, hal. 121.

Perlindungan terhadap pekerja dijelaskan lebih mendalam pada pasal (98)

yaitu :

- a. Setiap pekerja mempunyai hak memperoleh perlindungan atas :
  - 1). Keselamatan dan kesehatan kerja
  - 2). Moral dan kesusilaan
  - 3). Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan agama
- b. Untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal dengan di selenggarakan upaya kesehatan kerja

Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan/pekerja, Undang-undang ini juga menetapkan waktu kerja, baik siang hari maupun malam hari yang wajib di taati oleh perusahaan, hal ini diatur pada pasal 100.

### 3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang Republik Indonesia No.40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ( SJSN ) tenaga kerja dan UU No. 24 ahun 2011 tentang Badan penyelenggara jaminan sosial ( BPJS ), yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan

meninggal dunia. Jaminan Sosial tenaga kerja dapat disimpulkan menjadi 2 pengertian yaitu :

- a. Jaminan sosial dalam arti Luas, meliputi usaha-usaha pencegahan dan pengembangan, misalnya *Social security*, pemulihan dan penyembuhan seperti *Social assistance*, pembinaan sarana sosial (*Social infrastructure*).
- b. Jaminan sosial dalam arti sempit meliputi usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang berupa bantuan dan asuransi sosial.

Salah satu tujuan negara menurut Miriam Budiarjo adalah mengusahakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat - rakyatnya. Menurutnya, berdasarkan landasan formal negara, Indonesia memiliki arah *welfare state* dengan adanya UUD 1945. Selain itu, ada Undang-Undang (UU) Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), UU Nomor 11 Tahun 2009 Tentang kesejahteraan Sosial, UU No 13 Tahun 2011 tentang penanganan fakir miskin dan UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang menjadi landasan operasional menggerakkan negara bagi kesejahteraan sosial.<sup>25</sup>

Keberlakuan UU BPJS ini wajib bagi seluruh rakyat Indonesia, dan bertujuan untuk menjamin seluruh rakyat Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Pada pasal 14 , UU BPJS ini menegaskan tentang sifat wajib yang melekat bagi seluruh rakyat, bahkan

---

<sup>25</sup> Miriam budiarjo, *Klub Jurnalis Asuransi Indonesia. Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT Jamsostek, Jakarta, 1999, hal. 39.

dalam pasal tersebut terdapat kata penegasan dibalik kata "setiap orang" yang ditujukan kepada orang asing yang bekerja paling singkat enam (6) bulan di Indonesia untuk menjadi peserta program jaminan sosial ini.<sup>26</sup>

Oleh karena itu, dalam pelaksanaan jaminan sosial khususnya dalam bidang kesehatan perlu dipertegas perlindungan hukum baik bagi BPJS sendiri maupun peserta jaminan kesehatan khususnya diperusahaan. Sehingga benar - benar jaminan kesehatan dapat dilaksanakan dengan aman dan bertanggung jawab.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hal. 42.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan hak karyawan yang terkena PHK merupakan sebuah pelanggaran hak asasi manusia yang tidak boleh di kesampingkan dalam keadaan pandemi Covid-19. Dalam Pemutusan hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan secara sepihak tersebut, pihak perusahaan telah mengesampingkan Hak Asasi Manusia dari pihak pekerja tersebut karena pihak pekerja kehilangan pekerjaannya.
2. Penyebab masalah utama PHK meningkatnya di masa pandemi Covid-19 di kota Medan adalah pertumbuhan ekonomi ke arah negatif, banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan menyalahi ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan maupun aturan yang telah dibuat bersama ( PKB ). Dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 secara jelas diungkapkan bahwa pengusaha, pemerintah dan karyawan wajib mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
3. Perlindungan hukum terhadap karyawan/pekerja akibat dampak pandemi Covid-19 terdapat dalam Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perlindungan hukum berupa pemberian uang pesangon, pemberian uang penghargaan atau uang jasa

selama masa kerja pekerja/buruh, dan pemberian hak ganti rugi atas dampak dari adanya PHK tersebut. Maka dengan adanya ketentuan tersebut dapat menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat dari dampak pandemi Covid-19. Namun demikian, tetap saja perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sewenang-wenang dan harus mengupayakan terlebih dahulu agar tidak terjadinya PHK.

## **B. Saran**

1. Seharusnya Perusahaan / pengusaha dalam melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja ( PHK ) harus lebih memperhatikan hak-hak yang harus didapatkan oleh karyawan/pekerja karena akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, yang mengakibatkan seseorang tidak memiliki penghasilan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK yaitu dari pasal 156 sampai 172.
2. Seharusnya peran pemerintah pusat maupun daerah memberikan kompensasi maksimal dengan program kartu prakerjanya dan memberikan pelatihan kompetensi kerja agar lebih kompeten, berdaya saing dan produktif.
3. Seharusnya pembuatan peraturan Perundang-undangan dan pelaksana perundang-undangan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan kota Medan

dapat menjalankan secara benar dan adil mengenai peraturan tentang Ketenagakerjaan, agar terciptanya kepastian hukum yang tidak memihak ke perusahaan maupun pihak pekerja. Dengan lahirnya UU Omnibus Law Cipta Kerja yang telah di sahkan oleh pemerintah diharapkan memberikan perlindungan kepada para pekerja ataupun perusahaan dan lebih terjaminnya perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia bagi para pekerja / buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Asikin, Zainal, 2006, *Dasar-dasar Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2004, *Pemutusan Hubungan Kerja, dasar-dasar hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2015, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Budiarjo, Miriam, 1999, *Klub Jurnalis Asuransi Indonesia. Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT Jamsostek, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2003, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Bandung.
- Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya, Bandung.
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2004, *Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Manulang, S Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Prodjodikoro, Wirjono, 2004, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, PT. Mandar Maju, Bandung.
- Rachmad, Abdul, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta.
- Saifuddin, Azwar, 2003, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Setiawan, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, PT.Putra Abardin, Bandung.

Sidabatur, Sutrisno, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Elpress, Tangerang.  
Soepomo, Iman, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Syeikh, Nabilla, 2020, *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, Universitas Padjadjaran, Bandung.

Udiana, I Made, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.

Widodo, Hartono & Judiantoro, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, PT.Sinar Grafika, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Surat Edaran Menaker Nomor : M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan pekerja / buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19.

## **C. Jurnal**

Aspan, H. (2021). *Legal Basis for the Implementation of Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia*. Saudi J. Humanities Soc Sci, 6(4), 116-121.

Aspan, H., Tartib, M., & Wahyuni, E. S. (2022). Perspektif Ekonomi dalam Konstitusi Indonesia dan Relevansinya dalam Menghadapi Tantangan Ekonomi Akibat Pandemi Covid-19. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 5474-5481.

Darmawan, Arya, 2016, *Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, dan Profitabilitas Prusahaan*, Jurnal STEI Ekonomi.

- Febriana & Muqorobbin, Juni 2020, *Investasi Asing Langsung Di Indonesia Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan.
- Hasibuan, S. A., & Harahap, A. M. (2022). Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Tindakan Diskriminasi Kepada Karyawan. *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 9(3), 1572-1577.
- Hermawan, Ari , 2016, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*. Kertha Patrika, Jakarta.
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa, 2020, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) indonesia*, Jurnal Hukum Unpar.
- Juaningsih, Imas Novita, 2020, *Analisis Kebijakan PHK bagi para Pekerja pada masa Covid-19 di Indonesia*, UIN syarif Hidayatullah, Jakarta.
- kasim, Umar, 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum.
- Latupono , 2011, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing)*, Jurnal Hukum
- Mustakim, 2020, *Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Sosial dan Budaya.
- Prameswari & Handayani, 2018, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Jurnal Ilmu Hukum.
- Saragih, Y. M., Sabri, A. Z. S. B. A., & Abu, R. (2021, January). Covid-19's Impact On Migrant Workers In Malaysia: A Case Study. In *The 2nd International Conference And Call Paper* (Vol. 1, No. 1).
- Sofwan, Soedewi Masjchoen, 1980, Hukum Perdata, *Hukum Perutangan*, Bagian A, Seksi Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Silambi, Erni dwita, 2019, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari segi Hukum*, Universitas Musamus, Merauke.
- Undang-undang No.13 tahun 2003, 2006, *Ketenagakerjaan dengan Penjelasannya*, dahara prize, Semarang.

#### D. SKRIPSI

Arjuna Sirait, 2019, Tinjauan Yuridis atas PHK sepihak dengan alasan force majeure menurut KUH Perdata dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Skripsi, Jakarta.

Hidayati, 2017, pengaruh laba bersih, free Cash Flow dan komponen akurat terhadap Arus kas, Skripsi UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

#### E. INTERNET

Azanella L. A, *Apa itu PSBB Hingga Upaya Pencegahan Covid-19*, <https://www.kompas.com/tren/read/2020>, diakses pada 10 Juni 2020, pkl 22.30 WIB.

CNN Indonesia, *Aturan Upah Cuti dan lembur dalam PP turunan UU Cipta kerja*, [www.cnnindonesia.com/ekonomi](http://www.cnnindonesia.com/ekonomi), diakses 01 Maret 2021, pkl 21.00 WIB.

Dipura, Arya, *Tinjauan Hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi*, <http://www.ybp-law.com/wp-content/>, diakses tgl 29 Mei 2020, pkl 21.00 WIB.

Erizka Permatasari, *Hak pekerja yang terkena PHK dan yang mengundurkan diri*, <https://www.hukumonline.com/klinik/>, diakses tgl 22 Pebruari, pkl 15.20 WIB.

Evaliza Siregar, *Pekerja Di Kota Medan Di PHK Dan Dirumahkan Dampak Covid-19*, <https://sumut.antaranews.com/berita/>, diakses tgl 9 Mei 2020, 22.00 WIB.

Hasan Bimo, *dapatkah Perusahaan Melakukan PHK karena Kerugian Akibat Pandemi Covid-19*, diakses dari <https://bplawyers.co.id/2020/04/01/>, Pada tanggal 24 April 2020, pkl 21.00 WIB.

Ika Fatma Ramadhan, *Ekonomi Bisnis*, [www.ekonomi.bisnis.com/read/](http://www.ekonomi.bisnis.com/read/), diakses 28 Pebruari 2021, pkl 17.00 WIB.

Joko Saputra, *Pekerja di Sumut di PHK dan dirumahkan Dampak Covid-19*, <https://rri.co.id/medan/ekonomi/>, Diakses tgl 27 april 2020, pkl 11.40 WIB.

*Kamus Besar Bahasa Indonesia*. [Online]. Tersedia di [kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religius](http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/religius). Diakses 21 Pebruari 2021, pkl 21.00 WIB.

Khairani F.hidayati, *4 turunan Omnibus law untuk pekerja*, [www.turunan.obnibuslaw](http://www.turunan.obnibuslaw.com), diakses 01 Maret 2021, pkl 15.20 WIB.

Kompas.com, *Beda Aturan PHK di UU ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta kerja*, [www.kompas.com/tren/read/2020/](http://www.kompas.com/tren/read/2020/), diakses 28 Pebruari 2021, pkl 10.00 WIB.

Maulandi Rizky, *Alasan PHK Pekerja di Tengah pandemi Corona*, <https://www.merdeka.com/>, diakses tgl 13 mei 2020, pkl 08.00 WIB.

Michelle N / Sindonews, *PP No.35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih daya, waktu kerja, waktu istirahat dan PHK*, [www.idxchannel.com/economics/](http://www.idxchannel.com/economics/), diakses tgl 28 Pebruari 2021, pkl 12.00 WIB.

*Promkes Kementerian RI dan perhimpunan Dokter Indonesia*, <http://promkes.kemkes.go.id/>, diakses tgl 22 Pebruari 2021, pkl 22.00 WIB.

Putra Endar, *Pengendalian Sosial dan Konsistensi Kunci Keberhasilan PSBB*. <https://inioke.com/pengendalian-so>, diakses tgl 20 juli2020, pkl 23.00 WIB.

Ropidin, dan Riyanto, *DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PERUSAHAAN FARMASI TERKAIT COVID-19 DI INDONESIA*. . <https://doi.org/10.46799/jurnal%20syntax/>, diakses tgl 03Maret 2021, pkl 14.00 WIB.

Tirta Citradi, *Gelombang PHK meningkat di internet*, <https://www.cnbcindonesia.com/news/>, diakses tgl 02 Maret 22.00 WIB.

Tuwu, , *KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19*. Journal Publicuho, <https://doi.org/10.35817/jpu.v3i2>, dikases tgl 03 Maret 2021, pkl 14.00 WIB.

Yosep pencawan, *PHK dan merumahkan karyawan landa Kota Medan*, <https://mediaindonesia.com/nusantara/>, Diakses tgl 21 maret 2021, pkl 22.40 WIB.

Yunianto, *Pembatasan Sosial Skala Besar, Sektor Manufaktur Pangkas Produksi 30%*. Retrieved August 9, 2020, <https://pembatasansosial-skala-besar-sektormanufaktur-pangkas-produksi-30>, diakses tgl 09 Agustus 2020, pkl 13.00 WIB.