

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID- 19**

(Studi Kasus PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S. 1)



Disusun Oleh:

Hervanto

1602056072

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
SEMARANG**

2020

Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.

Jl. Kyai Gilang Kauman No. 12 Rt 2/ Rw 04 Mangkang Kulon Tugu Semarang

Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H.

Jl. Megaraya No. 3 No. 446 Kaveri Bringin Ngaliyan

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdra (Heryanto)

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Walisongo Semarang

Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : **Heryanto**

NIM : **1602056072**

Jurusan : **Ilmu Hukum**

Judul Skripsi : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID- 19 (Studi Kasus di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk)”**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pati, 17 November 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.

NIP. 19730730 200312 1 002

Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H.

NIP. 19791022 200701 2 011

HALAMAN PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-4468/Un.10.1/D.1/PP.00.9/XII/2020

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Heryanto
NIM : 1602056072
Program studi : Ilmu Hukum (IH)*
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19
Pembimbing I : Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.
Pembimbing II : Novita Dewi M., SH., MH.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal 29 Desember 2020 oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum yang terdiri dari :

Penguji I / Ketua Sidang : Dr. H. Mashudi, M.Ag.
Penguji II / Sekretaris Sidang : Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.
Penguji III : Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag., MH.
Penguji IV : Dr. H. Junaidi Abdillah, M.S.I

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Desember 2020
Ketua Program Studi,

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
& Kelembagaan

Dr. H. Ali Imron, SH., M.Ag.



Briliyan Erna Wati, S.H., M.Hum.

MOTTO

وَهَلْ أَتَاكَ نَبَأُ الْخَصْمِ إِذْ تَسَوَّرُوا الْمِحْرَابَ * إِذْ دَخَلُوا عَلَى دَاوُدَ فَفَزِعَ مِنْهُمْ قَالُوا لَا تَخَفْ خَصْمَانِ بَغَى بَعْضُنَا عَلَى بَعْضٍ فَاحْكُم بَيْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تُشْطِطْ وَاهْدِنَا إِلَى سَوَاءِ الصِّرَاطِ

Artinya: ...”Dan apakah telah sampai kepadamu berita tentang orang- orang yang berselisih ketika mereka memanjat dinding mihrab? Ketika mereka masuk untuk menemui Dawud lalu dia terkejut melihat kedatangan mereka. Mereka berkata, “Janganlah kamu takut, (Kami) berdua sedang berselisih, sebagian dari kami berbuat zhalim kepada yang lain. Maka berilah keputusan di antara kami secara adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran serta tunjukkanlah kami ke jalan yang lurus. (QS. Shad: 21- 22)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta dan adikku tersayang yang selalu mendoakan dan mendukung dengan sepenuh hati.
2. Kedua pembimbing Bapak Ali Imron dan Ibu Novita Dewi Masyithoh, yang senantiasa memberikan petunjuk dan arahan serta nasehat yang membangun.
3. Pihak PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
4. Sahabat- sahabatku dari sabang sampai merauke yang tidak bisa kusebutkan satu- persatu.
5. Teman-teman senasib danseperjuangan khususnya angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan.

Semoga semua doa, pengorbanan, dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus ikhlas diberi balasan yang berlipat oleh Allah SWT. Amin...

DEKLARASI

Dengan penuh rasa kejujuran dan tanggung jawab,

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satu pun pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Pati, 17 November 2020

Deklarator,

Heryanto
NIM. 1602056072

Abstrak

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Penyebaran virus Covid- 19 merupakan krisis bagi setiap organisasi. Baik organisasi perusahaan atau organisasi non- perusahaan yang berujung pada terganggunya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan sebagian perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian, hingga penutupan usaha. Buruknya pemenuhan hak- hak buruh dalam situasi pandemi Covid- 19 yang diantaranya buruh yang diharuskan bekerja tidak menerima fasilitas yang memadai untuk pencegahan penularan Covid- 19, mayoritas buruh yang dirumahkan tidak mendapatkan upah, dan buruh merasakan kerawanan terhadap masa depan pekerjaan. Selain ancaman kesehatan, pekerja atau buruh banyak yang di PHK.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk serta perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19. Analisis dilakukan dengan menggunakan pengaturan dalam Kitab Undang- Undang Hukum Perdata, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang- Undang Nomor 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serta pengaturan lainnya yang berkaitan dengan pengaturan atas PHK.

Dalam penelitian ini peneliti menggali fakta- fakta hukum melalui pengamatan lapangan, kemudian menganalisisnya. Selanjutnya berupaya melakukan teorisasi berdasarkan pengamatan tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris, karena peneliti menggali fakta empiris yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan hukum normatif- empiris yang menggunakan data primer dan data sekunder yang berasal dari buku- buku, atau literatur- literatur hukum, peraturan perundang- undangan, wawancara serta bahan- bahan lainnya. Penggunaan pendekatan secara normatif- empiris ini pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris. Metode penelitian hukum normatif- empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (Undang- Undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu dalam suatu masyarakat.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Pertama, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk telah sesuai dengan peraturan perundang- undangan dalam pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19 atas kemauan sendiri tanpa adanya tindakan diskriminasi kepada pekerja. Kedua, Perlindungan hukum yang diberikan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk kepada tenaga kerja yang di- PHK atas kemauan sendiri akibat pandemi telah bertentangan dengan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Akibat Pandemi Covid- 19.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan karya ini dengan sebaik- baiknya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, serta sahabatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID- 19 (STUDI KASUS DI PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR TBK)”, skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
2. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
3. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tidak henti-hentinya kepada penulis.
4. Kepada Bapak Nyoman Budianto Selaku Asisten Manager PT. Dua Putra Utama makmur Tbk, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
6. Kepada sahabat- sahabatku yang tak bisa kusebutkan satu- persatu dari awal kuliah hingga akhir dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Ilmu Hukum angkatan 2016, terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat penulis khususnya dan bagi para pembaca, serta dapat memberi manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Pati, 17 November 2020

Penulis

Heryanto
NIM. 1602056072

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Tinjauan Pustaka	6
F. Kerangka Teori Keadilan Menurut Filsuf.....	9
1. Teori Keadilan Aquinas.....	9
2. Teori Keadilan Hobbes.....	10
3. Teori Keadilan aristoteles.....	11
G. Metodologi Penelitian.....	12

H. Sistematika Penulisan.....	17
-------------------------------	----

**BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID- 19**

A. Konsep Tenaga Kerja	20
1. Pengertian Tenaga Kerja	21
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	22
B. Konsep Mekanisme PHK	24
1. Pengertian PHK.....	24
2. Cara Terjadinya PHK	26
3. Hak- Hak Tenaga Kerja yang di- PHK.....	30
C. Konsep Perlindungan Hukum	31
1. Pengertian Perlindungan Hukum	31
2. Perlindungan Tenaga Kerja.....	33
D. Konsep Covid- 19.....	39
E. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid- 19 dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia	40
1. Menurut Al- Qur'an dan Hadits.....	41
2. Menurut Pancasila dan UUD 1945.....	43
3. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	46
4. Peraturan Perundang- Undangan.....	48

BAB III : MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN

DI. PT DUA PUTRA UTAMA MAKMUR TBK AKIBAT PANDEMI COVID- 19

- A. Gambaran Umum PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk 50
- B. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid- 19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk 56

BAB IV : ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID-19.

- A. Aspek dalam Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 64
- B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk Berdasarkan Prinsip- Prinsip Keadilan..... 71

BAB V : PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 85
- B. Saran 86
- C. Penutup..... 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia adalah makhluk yang terbatas. Kita hidup di muka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan *insidentil*, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan isidentil ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan dan pangan. Setidaknya bila ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia dapat dikatakan sejahtera. Ketiga unsur kebutuhan pokok yang harus manusia penuhi tersebut memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia. Selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, kebutuhan hidup manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atausaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan

bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.² Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Namun dalam masalah seperti ini masih banyak kendala dalam bekerja yaitu seperti PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Dalam hal ini, Undang- Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberi peluang bagi buruh dan tenaga kerja dalam menyelesaikan sengketa buruh. Pada 89 Ayat 3 Sub H peraturan perundangan tersebut, dikemukakan bahwa Komnas HAM dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan.³

¹ Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 1

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 3

³ Musahadi, "*Praktek Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*," Laporan Penelitian kelompok, Walisongo Mediator Center, 2010, hal. 4-5

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun perusahaan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial.⁴

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Imam Soepomo menulis,⁵ dikatakan bahwa:

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

Virus Corona atau COVID-19, menurut situs resmi *World Health Organization* (WHO), adalah penyakit menular yang disebabkan oleh Coronavirus. Virus ini ditemukan pertama kali di Wuhan, China. Sebagian besar orang yang terinfeksi COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang,

⁴ Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 173-174

⁵ *Ibid.*, hal. 174-175

bahkan menyebabkan sulit bernapas hingga meninggal.⁶ Virus ini bisa sembuh dengan sendirinya karena imunitas tubuh. Namun orang tua lebih rentan terkena virus ini. Apalagi orang tua yang memiliki penyakit diabetes, pernapasan kronis, dan kanker. Virus corona telah menjadi bencana dan semua mengalami dampak, tak terkecuali para pekerja atau buruh. Buruknya pemenuhan hak-hak buruh dalam situasi pandemic Covid-19 yang di antaranya Buruh yang diharuskan tetap bekerja tidak menerima fasilitas yang memadai untuk pencegahan penularan Covid-19, mayoritas buruh yang dirumahkan tidak mendapatkan upah, dan buruh merasakan kerawanan terhadap masa depan pekerja. Selain ancaman kesehatan, pekerja atau buruh banyak yang di PHK. Baik pemerintah maupun pengusaha belum menunjukkan itikad baik untuk menjamin hak-hak buruh di tengah bencana ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk membahas tentang bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, hak-hak tenaga kerja, serta perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akibat Pandemi Covid-19.

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada para tenaga kerja sebagai dampak adanya pandemic Covid-19?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan akibat Pandemi Covid 19 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka maksud tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

⁶ CNBC. Indonesia, "Apa itu virus Corona dan Cirinya Menurut Situs WHO?". <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200316135138-37-145175/apa-itu-virus-corona-dan-cirinya-menurut-situs-who> (diakses 25 Mei 2020)

1. Untuk mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan atau buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat Pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, berkontribusi mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum yang berkaitan tentang ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja, hak-hak buruh dan perlindungan hukum akibat pemutusan hubungan kerja.
2. Manfaat praktis, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan kepada:

- a. Bagi tenaga kerja

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan informasi bagi tenaga kerja.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan Indonesia agar dapat mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang membangun bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan tenaga kerja.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari terjadinya kesamaan terhadap penelitian yang telah ada sebelumnya, peneliti mengadakan penelusuran terhadap penelitian- penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja diantaranya sebagaiberikut:

1. Sawitri Dian Kusuma, tahun 2012, berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga” dari Jurusan Hukum Universitas Jenderal Soedirman.⁷

Dalam skripsi ini penulis menemukan hasil penelitiannya bahwa dalam penyelesaian perselisihan PHK disebabkan karena pekerja melakukan kesalahan berat sehingga putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap dan pekerja tersebut bersalah atau melakukan pelanggaran berupa kesalahan berat yang masuk dalam kategori perbuatan pidana.

Perbedaan dari skripsi ini dengan apa yang penulis teliti adalah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19 yang dilakukan oleh PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

2. Skripsi scholastica Dika W, tahun 2012, berjudul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Di Toko Mas Salaman Ketandan, Yogyakarta (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 14/G/2007/PHI.YK)” dari Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada.⁸

Hasil penelitian ini secara tidak langsung pengusaha sebenarnya tidak memberikan penetapan melalui lembaga penyelesaian hubungan industrial

⁷ Sawitri Dian Kusuma, “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, 2012

⁸ Scholastica Dika W, “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Di Toko Mas Salaman Ketandan, Yogyakarta (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 14/G/2007/PHI.YK)”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2012

karena pengusaha merasa tidak pernah memutus hubungan kerja melainkan pekerja sendirilah yang mengundurkan diri dengan tidak pernah bekerja lagi di toko mas salaman. Alasan ini yang membuat perusahaan tidak memberikan uang pesangon melainkan uang tali kasih.

Perbedaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah PHK oleh karyawan yang terjadi akibat adanya pandemi Covid- 19. Sedangkan penelitian ini adalah adanya PHK yang disebabkan oleh pengunduran diri karyawan tanpa adanya alasan.

3. Skripsi Anis Agus Sulistiawan, tahun 2007, berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dari Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.⁹

Hasil penelitian ini memberikan ketentuan hak untuk mendapatkan perlindungan kerja dalam perjanjian ijarah yang mencerminkan pekerja/buruh diperbolehkan oleh hukum islam untuk mengakhiri ikatan pekerjaan apabila pengusaha bertindak sewenang-wenang dengan cara mengajukan penetapan PHK melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perbedaan penelitian ini sangat berbeda dengan yang akan penulis lakukan karena penelitian tersebut menggunakan tinjauan hukum islam sedangkan yang akan penulis lakukan lebih ke hukum positifnya serta perlindungan terhadap karyawannya akibat adanya pandemi Covid- 19.

4. Jurnal Sonhaji, tahun 2019, berjudul “Analisis Yuridis pemutusan Hubungan Kerja Akibat kesalahan Berat Pekerja” dari Fakultas Hukum Universitas

⁹ Anis Agus Sulistiawan, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2007

Diponegoro.¹⁰

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kasus mengenai kesalahan berat pekerja/buruh di PT. Thailindo Bara Pratama telah melalui proses bipartit, mediasi dan konsiliasi. Namun ketiganya tidak mencapai kesepakatan dan PT. Thailindo Bara Pratama mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palangkaraya Nomor 04/G/2012/PHI.PN.PL.R menyatakan bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat dan dijatuhi pemutusan hubungan kerja namun pengusaha tetap harus membayarkan kewajibannya yang tertunda terhadap pekerja/buruh. Meskipun pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat yang dimintakan penetapannya oleh pengusaha kepada Pengadilan Hubungan Industrial dikabulkan, namun di dalam putusan pengadilan tersebut masih terdapat banyak celah hukum.

Perbedaan jurnal ini dengan skripsi yang penulis teliti terletak pada persoalan PHK. Dalam jurnal ini PHK yang berujung ke Pengadilan. Sedangkan penelitian yang penulis teliti di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dengan persoalan mengenai PHK akibat adanya pandemi Covid- 19.

5. Jurnal Erni Dwita Silabi, tahun 2016, berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)” dari Fakultas Ekonomi Universitas Musamus Merauke Papua.¹¹

Dari jurnal ini membahas mengenai bagaimana perlindungan hukum terhadap para pekerja kontrak yang di PHK dalam masa kontrak studi kasus PT. Medco Lestari Papua.

Perbedaan jurnal ini dengan skripsi yang penulis teliti terletak pada

¹⁰ Sonhaji, berjudul “Analisis Yuridis pemutusan Hubungan Kerja Akibat kesalahan Berat Pekerja” dari Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 2019

¹¹ Erni Dwita Silabi, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)” dari Fakultas Ekonomi Universitas Musamus Merauke Papua, 2016

perlindungan hukum bagi karyawan. Sedangkan dalam skripsi yang penulis tulis lebih mengarah pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum akibat adanya pandemi Covid- 19.

F. Kerangka Teori Keadilan Menurut Filsuf

1. Thomas Aquinas

Keadilan adalah keutamaan yang menentukan bagaimana hubungan orang dengan orang lain dalam hal iustum, yakni mengenai apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional.

Thomas Aquinas adalah salah satu filsuf pada abad pertengahan, Thomas Aquinas membedakan keadilan atas dua kelompok: yaitu keadilan umum dan keadilan khusus. Keadilan umum adalah keadilan menurut kehendak Undang- Undang. Keadilan khusus dibedakan atas: keadilan distributif, keadilan komutatif, dan keadilan vindikatif¹². Keadilan distributif pada dasarnya merupakan penghormatan terhadap person manusia (*Acceptio personarium*) dan keluhurannya¹³. Mengenai keadilan khusus menurut Thomas Aquinas mengatakan:

- a. Keadilan distributif suatu keadilan yang memberikan kepada setiap orang atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing- masing;
- b. Keadilan komutatif ialah keadilan yang diterima masing- masing anggota tanpa memperdulikan jasa masing- masing;
- c. Keadilan vindikatif adalah keadilan dalam memberikan hukuman atau ganti kerugian atau tindak pidana¹⁴.

¹² Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum dan Hukum Indonesia Dalam Dimensi Ide dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 22

¹³ E. Sumaryono, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, (Kanisius, 2002), hal. 226

¹⁴ Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum dan Hukum Indonesia Dalam Dimensi Ide dan Aplikasi*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 226

Keadilan distributif dari Thomas Aquinas mempunyai persamaan dengan konsep keadilan distributif yang dikemukakan Aristoteles. Keadilan distributif mempunyai enam prinsip agar keadilan terwujud, yaitu yang diberikan: “kepada setiap orang bagian yang sama, kepada setiap orang sesuai dengan kebutuhan individualnya, kepada setiap orang sesuai dengan haknya, kepada setiap orang sesuai dengan usaha individualnya, kepada setiap orang sesuai dengan kontribusinya, dan kepada setiap orang sesuai dengan jasanya (*merit*)”¹⁵.

Begitu juga mengenai keadilan vindikatif, memberikan aturan sanksi bagi siapa yang melanggar, baik sanksi pidana, sanksi perdata, ataupun sanksi administratif. Apabila seorang pengusaha membayar buruhnya tidak sesuai dengan UMP, ini merupakan suatu pelanggaran, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan. UMP bukanlah standar jumlah upah yang mesti dibayarkan melainkan standar upah terendah sebagai jarring pengaman upah. Artinya upah dibayarkan tidak boleh lebih rendah dari UMP.

2. Thomas Hobbes

Menurut Thomas Hobbes keadilan ialah suatu perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan atau rasa keadilan baru dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara dua pihak yang berjanji. Perjanjian disini diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas perjanjian dua belah pihak yang sedang mengadakan kontrak bisnis, sewa- menyewa, dan lain- lain. Melainkan perjanjian disini juga perjanjian jatuhan putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang- undangan

¹⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan*, Disertasi Program Ilmu Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2012, hal. 43

yang tidak memihak pada satu pihak saja tetapi saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik¹⁶.

3. Aristoteles

Aristoteles dalam karyanya yang berjudul *Etika Nichomachea* menjelaskan pemikiran pemikirannya tentang keadilan. Bagi Aristoteles, keutamaan, yaitu ketaatan terhadap hukum (hukum polis pada waktu itu, tertulis dan tidak tertulis) adalah keadilan. Dengan kata lain keadilan adalah keutamaan dan bersifat umum. Theo Huijbers menjelaskan mengenai keadilan menurut Aristoteles di samping keutamaan umum, juga keadilan sebagai keutamaan moral khusus, yang berkaitan dengan sikap manusia dalam bidang tertentu, yaitu menentukan hubungan baik antara orang-orang, dan keseimbangan antara dua pihak. Ukuran keseimbangan ini adalah kesamaan numerik dan proporsional. Hal ini karena Aristoteles memahami keadilan dalam pengertian kesamaan. Dalam kesamaan numerik, setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya semua orang sama di hadapan hukum. Kemudian kesamaan proporsional adalah memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya¹⁷.

Selain itu Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributive dengan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu yang berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh oleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan suatu yang salah, memberikan kompensasi kepada pihak yang dirugikan atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Sehingga dapat disebutkan bahwa ganti rugi dan sanksi merupakan keadilan

¹⁶ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, (Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017), hal. 217- 218

¹⁷ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap Dari Klasik ke Postmodernisme*, (Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015), hal. 241

korektif menurut Aristoteles.

G. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam mengumpulkan bahan materi penulisan. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penelitian ini, penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris, yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum.¹⁸ Karena penelitian jenis ini dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum. Jadi, penggunaan pendekatan normatif- empiris dalam penelitian ini karena penelitian ini meneliti tentang bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja dan perlindungan hukum para pekerja akibat pandemi covid-19.

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada para tenaga kerja sebagai dampak adanya pandemi Covid-19 di PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.
- b. Perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan akibat Pandemi Covid-19 di PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.

¹⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 223

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang berlokasi di Pati Jawa Tengah. Alasan penulis untuk memilih lokasi ini karena di PT. Dua Putra Utama makmur Tbk terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, serta untuk meneliti perlindungan hukum yang diberikan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk terhadap karyawan atas PHK akibat adanya Pandemi Covid-19.

3. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh.¹⁹ Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama atau yang diperoleh langsung di lapangan,²⁰ dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari PT Dua Putra Utama Makmur Tbk melalui wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh dari orang kedua atau pihak lain.²¹ Untuk mendukung dan melengkapi data primer yang berhubungan dengan masalah penelitian, data sekunder dalam penelitian ini berupa bahan hukum, yaitu:

- 1) Bahan hukum primer adalah bahan- bahan yang mempunyai kekuatan

¹⁹Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 214

²⁰Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 214

²¹Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 125

mengikat secara yuridis.²² Dalam penelitian ini, maka terdiri dari:

- a) Al- Qur'an
 - b) Hadits
 - c) Pancasila
 - d) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - f) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - g) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - h) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
 - i) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²³ Yaitu jurnal, artikel, tesis, skripsi, data-data dari BPS, dan data-data dari PT Dua Putra Utama Makmur Tbk, dan lain-lain.
 - 3) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan pada bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder misal kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, Soerjono Soekanto menyebutkan ada 3 jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen, observasi, interview.²⁴

²²Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 216

²³ Hadin Muhjad, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2012). hal. 52

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Cet III, hal. 21

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yang berasal dari sumber utamanya (obyek penelitian),²⁵ dalam hal ini seperti dokumen buku, modul, atikel, jurnal baik cetak maupun online yang terkait dengan masalah yang dikaji.

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki.²⁶ Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.²⁷ Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gambaran umum meliputi profil PT Dua Putra Utama Makmur Tbk., serta keadaan lingkungan PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.

c. Metode Interview atau Wawancara

Metode interview/wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.²⁸ Dalam penelitian ini, penggunaan metode interview/ wawancara digunakan secara bertatap muka secara *face to face* untuk menggali secara mendalam data-data yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19 di PT Dua Putra Utama Makmur Tbk. Dalam hal ini penulis mewawancarai pihak dari PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang menjabat sebagai Asisten Manager untuk mendapatkan informasi mengenai proses mekanisme yang terjadi.

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal. 66

²⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid II*, (Jakarta: Andi Offset, 1994), hal. 137

²⁷ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid II*, (Jakarta: Andi Offset, 1994), hal. 137

²⁸ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press, 2003), hal. 100

5. Metode Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.²⁹ Triangulasi ada dua macam yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik adalah teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.³⁰ Sedangkan triangulasi sumber adalah teknik untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.³¹ Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan judul penelitian. Berikut adalah langkah dalam penggunaan triangulasi.

- a. Membandingkan data hasil wawancara dengan hasil observasi
- b. Membandingkan apa yang dikatakan subyek penelitian
- c. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu perjanjian yang berkaitan.

6. Metode Analisis Data

Metode pengujian validitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif kualitatif*, yaitu dengan menyajikan data secara *deskriptif* dan menganalisa secara *kualitatif*.³² Data yang diperoleh lewat penelitian lapangan dianalisis secara *kualitatif*. Maksudnya adalah data yang

²⁹Suteki dan GalangTaufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 230

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet ke-19, hal. 372

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet ke-19, hal. 372

³² Tatang M Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Bandung: Rajawali, 1986), hal. 98-99

diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, dalam penelitian ini informan yang penulis wawancara untuk mendapatkan data adalah dengan pihak perusahaan yang menjabat sebagai asisten manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk.

Selanjutnya, keseluruhan data yang terdiri dari data primer dan sekunder akan diolah secara kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan tahap penelitian yang melampaui berbagai tahapan berfikir kritis ilmiah, dimana penelitian dilakukan secara induktif, yaitu menangkap berbagai fakta atau fenomena- fenomena hukum melalui pengamatan dilapangan, kemudian menganalisisnya. Selanjutnya berupaya melakukan teorisasi berdasarkan pengamatan tersebut.³³

Bedasarkan uraian diatas maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis yaitu dengan menganalisis data yang berdasarkan pada teori hukum yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data yang berkaitan dengan permasalahan yang bertujuan menggambarkan peraturan hukum mengenai PHK akibat pandemi Covid- 19, selanjutnya menganalisis perlindungan hukum dan pemutusan hubungan kerja akibat pandemic Covid- 19, dibantu juga melalui study lapangan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk untuk memperoleh data- data yang relevan dalam mengkaji permasalahan penelitian.

H. Sistematis Penulisan

Dalam sistematika penulisan skripsi ini meliputi lima bab, yaitu sebagai berikut:

³³ Douglas PT. Napitulu, Tesis Perlindungan Hak Cipta Kesenian Daerah Tor- Tor dan Gondang Sembilan (Analisis Data). Medan, 2013, hal. 73

BAB I : Pendahuluan

Bab yang menggambarkan isi skripsi secara keseluruhan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teori keadilan menurut filsuf, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Teori tentang Pemutusan Hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja dan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19.

Bab ini membahas tentang tinjauan teori mengenai tinjauan umum tentang perlindungan hukum terhadap PHK, yang meliputi tentang perlindungan hukum dan hak-hak tenaga kerja, serta tentang pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid-19.

BAB III : Mekanisme Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akibat pandemi covid-19.

Bab ini membahas mengenai data-data yang berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja di PT Dua Putra Utama Makmur Tbk.

BAB IV : Analisis Perlindungan hukum dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19.

Bab ini berisikan penyajian data yang berkaitan dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja dan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid-19.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan yang berupa jawaban dari pokok permasalahan yang diajukan, serta saran dari peneliti setelah melakukan penelitian

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID-19

A. Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pekerja ialah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik hubungan kerja maupun di luar hubungan yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya : Petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan *swa pekerja*.³⁴ Istilah “Pekerja” sangat luas pengertiannya, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, misal pekerjaan seni, pekerja pers dan sebagainya.³⁵ Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan menurut Payaman J. Simanjutak, bahwa tenaga kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah, dan mengurus rumah tangga.³⁶ Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjutak di sini mencakup pekerja/buruh yang sedang dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dalam ikatan hubungan kerja³⁷

³⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1993), hal. 148

³⁵ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan Menagatasi Potensi Konflik- Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*, (Yogyakarta :CAPS, 2014),hal. 63

³⁶ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 10

³⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hal. 12-13

Adapun undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Tenaga Kerja mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 tahun atau lebih. Dengan demikian mereka yang diluar itu termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang ketenaga kerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisii tenaga kerja. Undang-undang tersebut hanya melarang mempekerjakan anak . Anak menurut Undang-undang tersebut adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun (Delapan belas) tahun.³⁸

Tujuan pekerja bekerja ialah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Upah berdasarkan Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah orang (Individu) yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan batasan usia yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang.

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

³⁸ Sumanto, *Hubungan Industrial ; Memahami dan Menagatasi Potensi Konflik- Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global* ,(Yogyakarta :CAPS, 2014),hal. 36

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 A, 1603 B, dan 1603 C KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut:

a. KewajibanBuruh/Pekerja

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK Demi Hukum).
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaik-baiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dandenda.

b. Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam

menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Campuran pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 Hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 Ayat 2 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek.
- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 A KUHPerduta yang menentukan bahwa

majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalamankernjanya.

Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan di atas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hakpekerja.³⁹

B. Konsep Mekanisme PHK

1. Pengertian PHK

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan keputusan yang datangnya dari karyawan dan dari perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena faktor-faktor kedisiplinan ekonomi, bisnis, atau faktor personal”. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.⁴⁰

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan *separation*, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dan suatu organisasi perusahaan.⁴¹

Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan *separation*, yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti pemutusan hubungan kerja (PHK)

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 71-74

⁴⁰ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014), hal.267.

⁴¹ Malayu S.P. Hasbinuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal.208

karyawan dari suatu organisasi perusahaan.⁴² “Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka”⁴³.

Istilah lain yang digunakan untuk menyebut pemutusan hubungan kerja adalah *layoffs*, yaitu:”pemutusan hubungan kerja dari perusahaan akibat alasan-alasan bisnis dan ekonomi”⁴⁴.

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.⁴⁵

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

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya, hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

Berdasarkan pendapat di atas, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah

⁴² Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis*, hal. 267

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Marihot Tua Efendi Harlandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2017), hal. 163

⁴⁵ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Bogor : Ghalia Indah, 2004), hal. 121

pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier.

Pemutusan hubungan kerja berimplikasi pada berhentinya pekerjaan sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja ditandai dengan perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan.

2. Cara Terjadinya PHK

Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 macam yaitu PHK demi hukum, PHK oleh buruh, PHK oleh majikan dan PHK atas dasar putusan pengadilan.

1) PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang 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

Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 E *Burgerlijk wetboek*, pengertian waktu tertentu yang menentukan berakhirnya suatu hubungan kerja ditetapkan dalam perjanjian, atau ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan serta kebiasaan.

2) PHK Oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah mendapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Ayat 3 Huruf B Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancampekerja/buruh.
- b. Membujuk atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturanperundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepadapekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang telahdiperjanjikan.

- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

3) PHK Oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan. Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan. Ketentuan lainnya apabila majikan menerapkan adanya *training* maka masa percobaan tidak boleh dilakukan.

Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 Ayat 3 tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/*intimidasi* dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak, antara lain:

- a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya.
- b. Jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pretext*) atau alasannya palsu.
- c. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagimajikan.
- d. Jika buruh diperhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang- Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan *ranglijs* (*seniority rules*), dan tidak ada alasan yang penting untuk tidak memenuhi ketentuan itu.

Sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu:

- a. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukannya semula.
- b. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.⁴⁶

4) PHK Oleh Putusan Pengadilan

Cara Terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antar buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, tetapi sebenarnya cara terjadinya PHK cukup 3 macam, dengan mengabaikan

⁴⁶ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafindo, 1992), hal. 287

PHK akibat putusan pengadilan. Karena PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan.

3. Hak-hak Tenaga Kerja Yang Di PHK

Hak-hak buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.

- 1) Besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1 bulan upah;
 - b. Masa kerja kurang dari 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah:
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 tahun lebih, 9 bulan upah.
- 2) Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;

- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.
- 3) Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, ganti kerugian meliputi;
- a. Cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

C. Konsep Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi. Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum salmond bahwa “Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan di masyarakat. Masyarakat itu dalam suatu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.”⁴⁷ Kepentingan hukum adalah

⁴⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung :PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53

mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.”⁴⁸

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴⁹ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Selama ini pengaturan perlindungan korban belum menampakkan pola yang jelas, dalam hukum pidana positif yang berlaku pada saat ini perlindungan korban lebih banyak merupakan “perlindungan abstrak” atau “perlindungan tidak langsung”. Artinya berbagai rumusan tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan selama ini pada hekekatnya telah ada perlindungan in abstracto secara langsung terhadap kepentingan hukum dan hak

⁴⁸ Ibid, hal.69

⁴⁹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 54

asasi korban.⁵⁰ Perlindungan secara tidak langsung dalam peraturan hukum positif tersebut belum mampu memberikan perlindungan secara maksimal. Karena realita di Indonesia menunjukkan bahwa hukum yang berlaku secara pasti belum mampu menjamin kepastian dan rasa keadilan.

2. Perlindungan Tenaga Kerja

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan 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/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Selain itu, perbedaan Pasal 5 dengan Pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam Pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh tersebut.⁵¹ Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu Serikat Pekerja/Buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh

⁵⁰ Barda Nawawi Arief, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, (Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, Vol.I/No.I, 2008), hal. 16-17

⁵¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 8

pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁵²

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu :

“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis”.⁵³

Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan atas negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia, berarti hak dan sekaligus kemerdekaan atau kebebasan perorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.⁵⁴ Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian besar dari pemerintah. Terdapat

⁵² Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hal.73

⁵³ Asri Wijayanti, E-Journal : *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, Surabaya, 2004

⁵⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hal. 71

norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000.⁵⁵

Perlindungan tenaga kerja menurut Imam Soepomo yang dilengkapi oleh Abdullah Sulaiman, menyatakan bahwa bentuk pola perlindungan perburuhan yang meliputi antara lain:⁵⁶

- 1) Perlindungan Ekonomis, sebagai perlindungan syarat-syarat kerja atau syarat-syarat perburuhan diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- 2) Perlindungan Keselamatan Kerja, yakni pemberian perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
- 3) Aturan mengenai keselamatan buruh ini dimuat dalam peraturan-peraturan yang namanya disebut Peraturan Keselamatan Kerja.
- 4) Perlindungan Kesehatan Kerja, perlindungan ini akibat buruh hasil teknologi industri dan non industri lainnya karena kadang kala terjadi perlakuan majikan terhadap buruhnya yang semena-menadan kadang-kadang kurang berkeprimanusiaan terhadap bebankerja buruh.
- 5) Perlindungan Hubungan Kerja terhadap pekerjaan dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerimaupah.
- 6) Perlindungan Kepastian Hukum, yang berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya hukum sanksi pelanggaran perburuhan yang sifatnya memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya terhadap sanksi pidana yang berisi perintah atau larangan.

⁵⁵ Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

⁵⁶ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan- Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 2018), hal. 57

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Buruh dengan cara:⁵⁷

- 1) Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.
- 2) Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja.
- 3) Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
- 4) Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja atau buruh.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan 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 itu, dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:⁵⁸

- 2) Norma keselamatan kerja : yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengkerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- 3) Norma kesehatan kerja dan heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan dan perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit.
- 4) Norma Kerja yang meliputi perlindungan yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut keagama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya, guna memelihara kegairahan dan moril

⁵⁷ Pasal 28 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

⁵⁸ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT.RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 96

kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- 5) Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat gantikerugian.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (Tiga) macam, yaitu:⁵⁹

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluarkehendaknya.
 - b) Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untukberorganisasi.
- Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
- c) Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatankerja.

Perlindungan Hukum merupakan manifestasi dari hak asasi manusia (HAM). Perlindungan Hukum bagi tenaga kerja Indonesia dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 yang mengamandemen Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan

⁵⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hal.61

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶⁰

Perlindungan Tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu.⁶¹

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 Huruf C)
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 4) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 5) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 Ayat 3)
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaannya memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
- 7) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat 1)

⁶⁰ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta : Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 2016-2018), hal. 58

⁶¹ Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016), hal. 31

- 8) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat1).
- 9) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat1).

D. Konsep Covid-19

Fakta penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) banyak dijadikan alasan bagi perusahaan-perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. Pengaturan mengenai alasan *force majeure* dalam melakukan PHK hanya terdapat dalam Pasal 164 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan tidak terlalu rinci bagaimana kondisi yang dapat dikualifikasi sebagai *force majeure* sehingga perusahaan dapat melakukan PHK.

Virus Corona atau COVID-19, menurut situs resmi *World Health Organization*(WHO), adalah penyakit menular yang disebabkan oleh Coronavirus.⁶² Virus ini ditemukan pertama kali di Wuhan, China. Sebagian besar orang yang terinfeksi COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang, bahkan menyebabkan sulit bernapas hingga meninggal.⁶³ Virus ini bisa sembuh dengan sendirinya karena imunitas tubuh. Namun orang tua lebih rentan terkena virus ini. Apalagi orang tua yang memiliki penyakit diabetes, pernapasan kronis, dan kanker.

Virus corona telah menjadi bencana dan semua mengalami dampak, tak terkecuali para pekerja atau buruh. Buruknya pemenuhan hak-hak buruh dalam situasi pandemic Covid-19 yang di antaranya Buruh yang diharuskan tetap bekerja tidak menerima fasilitas yang memadai untuk pencegahan penularan Covid-19, mayoritas

⁶² Informasi Tentang Virus Corona (Novel Coronavirus). <https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/> (diakses 07 Desember 2020)

⁶³ CNBC. Indonesia, "Apa itu virus Corona dan Cirinya Menurut Situs WHO?". <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200316135138-37-145175/apa-itu-virus-corona-dan-cirinya-menurut-situs-who> (diakses 25 Mei 2020)

buruh yang dirumahkan tidak mendapatkan upah, dan buruh merasakan kerawanan terhadap masa depan pekerja. Selain ancaman kesehatan, pekerja atau buruh banyak yang di PHK. Baik pemerintah maupun pengusaha belum menunjukkan itikad baik untuk menjamin hak-hak buruh di tengah bencana ini.⁶⁴

Selain sektor kesehatan, pandemi Covid-19 telah membawa dampak besar pada perekonomian Indonesia. Penularan virus yang sangat cepat, memaksa pemerintah di berbagai Negara menempuh kebijakan yang terbilang ekstrim. Termasuk Indonesia yang menerapkan kebijakan “Pembatasan Sosial”. Konsekuensinya, segala aktifitas masyarakat terhenti, tak kecuali aktifitas ekonomi dan ketenagakerjaan. Berhentinya aktifitas ekonomi dan ketenagakerjaan ini tentu saja menyebabkan produktifitas tenaga kerja menurun. Padahal, menurut jurnal kajian ekonomi dengan judul “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia” (Citra Ramayani) produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap pertumbuhan ekonomi. Artinya, jika produktivitas tenaga kerja meningkat maka pertumbuhan ekonomi juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja turun maka pertumbuhan ekonomi juga akan turun. Akibatnya, kontraksi (pertumbuhan negatif) ekonomi terjadi di mana-mana. Pada kuartal I-2020, ekonomi Amerika Serikat (AS) berkontraksi -4,8%, China -6,8%, dan Zona Euro -3.8%. Ekonomi Indonesia memang masih tumbuh 2,97%, tetapi itu jadi laju terlama sejak 2001.⁶⁵

E. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid- 19 dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia

⁶⁴ Siaran Pers Marsianah FM dan Kelompok Belajar Perburuhan (Kobar). <https://id-id.facebook.com/lionindonesia/posts/2809566902472262> (diakses 07 Desember 2020)

⁶⁵ Webinar "New Normal Ketenagakerjaan Mendorong Pemulihan Ekonomi Nasional". <https://www.kemnaker.go.id/news/detail/webinar-new-normal-ketenagakerjaan-mendorong-pemulihan-ekonomi-nasional> (diakses 07 Desember 2020)

1. Al- Qur'an dan Hadits

Dalam suatu pemutusan hubungan kerja (PHK) pasti diawali dari adanya hubungan kerja. Hubungan kerja tersebut tertuang dalam sebuah kontrak (akad) kerja. Kontrak (akad) kerja tersebut berisi tentang kewajiban- kewajiban dan hak- hak antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau majikan. Oleh karena itu, apabila melakukan akad atau suatu perjanjian kerja harus melaksanakan ketentuan- ketentuan yang tertuang dalam akad tersebut, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q. S. Al- Maidah Ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ؕ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ ۖ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ۗ

Artinya : “Hai orang- orang yang beriman, penuhilah akad- akad itu”.⁶⁶

Mengenai ketentuan Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerja dan majikan harus melaksanakan segala kewajiban- kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja tersebut. Pihak pekerja atau buruh memberikan hak- hak majikan atau pengusaha sebagaimana yang tertuang dalam kontrak kerja dan juga majikan atau pengusaha juga harus memberikan hak- hak pekerja atau buruh sebagaimana mestinya. Dalam membuat sebuah kontrak kerja tersebut majikan atau pengusaha dan pekerja atau buruh harus memperhatikan asas- asas berkontrak. Asas- asas kontrak tersebut dijadikan sebagai alasan dikemudian hari apabila terjadi permasalahan maka perusahaan atau majikan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

Dalam Al- Qur'an dijelaskan mengenai pemberian upah pesangon yang dimaksudkan sebagai penegas hak kepada masing- masing pihak, sebagaimana dalam surat At- Thalaq Ayat 6:

⁶⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an Tajwid dan Terjemah*, hal. 106

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian jika mereka menyusukan (anak- anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”.⁶⁷

Maksud upah di sini yaitu bisa juga diartikan sebagai pemberian pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya para pekerja atau buruh yang diterima setelah melakukan pekerjaan. Dalam konteks hubungan kerja menjelaskan bahwa pekerja atau buruh berada di bawah kekuasaan (tanggungjawab) tuannya (pengusaha). Namun demikian, bukan berarti pengusaha bisa seenaknya memperlakukan pekerja, bahkan ketika harus (secara terpaksa) membebani pekerja dengan suatu di luar kemampuannya, perusahaan di haruskan untuk menolongnya. Dan dalam konteks PHK, maka apabila harus terjadi PHK pengusaha memiliki kewajiban untuk menolong pekerja tersebut, yang di wujudkan dalam bentuk pembayaran uang pesangon.

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai- nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu Pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi “*Keadialn sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*”. Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pemberian uang pesangon. Hal ini sesuai dengan sabda Nabi saw :

عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ

مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

⁶⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an Tajwid dan Terjemah*, hal. 559

Artinya : “Dari Ibnu Umar dari Rasulullah SAW bersabda: ingatlah! Kalian semua adalah pemimpin dan kalian bertanggung jawab atas kepemimpinan kalian, sebagaimana imam (pemerintah) adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas rakyatnya”.⁶⁸

Sesuai hadis di atas dapat di simpulkan bahwa seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi oleh rakyatnya. Begitu juga dengan perusahaan atau pengusaha wajib bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menimpa pekerjanya. Maka sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk menjadi penengah dan penyelesaian masalah antara pengusaha atau perusahaan.

2. Pancasila dan UUD 1945

Hak asasi manusia sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan pandangan filosofis tentang manusia yang melatarbelakanginya. Fitrah manusia sebagai makhluk berpikir dan makhluk berbudaya sekaligus diberikan mandat oleh Allah Tuhan Yang Maha Esa dengan dua alat untuk menemukan kebenaran. Dua alat yang dimaksud adalah akal dan wahyu. Keduanya diharapkan dapat saling membahu sesuai dengan peran masing- masing secara proporsional⁶⁹. Menurut Pancasila, hakikat manusia adalah tersusun atas jiwa dan raga, kedudukan kodrat sebagai makhluk Tuhan dan makhluk pribadi⁷⁰. Adapun kodratnya adalah sebagai makhluk individu dan sosial. Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia, tanpa hak-hak itu manusia tidak dapat hidup layak sebagai manusia.

Pancasila merupakan dasar negara Republik Indonesia. Sebagai sebuah ideologi nasional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dimana Pancasila dapat diartikan sebagai suatu konsensus mayoritas warga negara tentang nilai-nilai dasar

⁶⁸ Abu Husin Muslim bin Hajjaj, *Shohih Muslim* (Semarang: Al- Ridho, 1993), hal. 562.

⁶⁹ Mahsun, “Rekonstruksi Pemikiran Hukum Islam Melalui Integrasi Metode Klasik Dengan Metode Modern,” *Junal, AL- AHKAM Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang*, 2015, vol. 25, no. 1, hal. 4

⁷⁰ Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal.

yang ingin diwujudkan dalam mendirikan negara⁷¹. Pancasila digunakan untuk memberikan dinamika gerak menuju tujuan masyarakat berbangsa, dimana pancasila mengandung sejumlah doktrin, kepercayaan dan simbol- simbol sekelompok masyarakat atau satu bangsa yang menjadi pegangan dan pedoman karya (atau perjuangan) untuk mencapai tujuan masyarakat atau bangsa.

Sebagai tolak ukur kebenaran dalam penjabaran nilai dasar Pancasila adalah kebersamaan, persatuan dan kesatuan. Dalam kaitan ini adanya gagasan- gagasan dari perorangan maupun kelompok golongan disalurkan hingga menjadi kesepakatan bersama, baik secara formil maupun informal. Tujuan bernegara sebagaimana diatur dalam Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial⁷². Hal ini berarti bahwa dalam pembangunan hukum nasional yang telah dilaksanakan selama ini menunjukkan kemajuan di berbagai bidang kehidupan masyarakat, yang meliputi bidang sosial budaya dan kehidupan beragama, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), politik, pertahanan dan keamanan, hukum dan aparatur, pembangunan wilayah dan tata ruang, serta pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan lingkungan hidup. Berbagai kemajuan yang telah dicapai oleh Bangsa Indonesia akan mempengaruhi perubahan sosial masyarakat.

Pancasila sebagai Dasar Negara Indonesia merupakan proses kristalisasi nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat nusantara yang bertransformasi menjadi bangsa Indonesia, dan dalam mewujudkan cita-cita negara kebangsaan Indonesia yaitu harus diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta

⁷¹ Ali Imron, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 73

⁷² Ali Imron, "Kontribusi Hukum Islam Terhadap Pembangunan Hukum Nasional," *Disertasi*, Universitas Diponegoro Semarang, 2008, hal. 87

kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur⁷³. Sebagai warga negara Indonesia, tenaga kerja yang di PHK juga mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya dan pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak bagi para pekerja yang di PHK. Di dalam Pancasila sendiri, hak dan kewajiban pekerja yang di PHK disinggung dalam Pancasila Sila ke Lima yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal ini berarti tiap- tiap manusia berhak atas kesejahteraan lahir dan batin yang merata⁷⁴. Berdasarkan penjelasan Pancasila Sila ke Lima, bahwa pada dasarnya manusia itu sama tetapi ada hal yang membedakan diantara sesama manusia. Perbedaan memperlakukan masyarakat secara adil inilah yang dirasakan oleh mereka yang terkena PHK. Nasib pekerja yang terkena PHK akibat pandemi Covid- 19 harusnya lebih berhak mendapat bantuan pemerintah. Artinya, program bansos ataupun yang lainnya jangan hanya menyentuh kepada pekerja yang aktif terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Mereka yang kena PHK juga punya anak dan istri, punya anak sekolah. Jika mereka tak dibantu, maka nasibnya akan semakin memprihatinkan. Mengacu pada banyaknya PHK semestinya tidak terjadi perbedaan perlakuan pemenuhan hak antara pekerja yang aktif terdaftar BPJS maupun yang tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja yang terkena PHK harus diberlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi, sehingga mereka mampu untuk menyambung kehidupan yang layak semestinya.

Setiap orang yang hidup di muka bumi ini, pada dasarnya berhak atas hak yang sama tanpa diskriminasi untuk kelangsungan hidupnya, termasuk pekerja yang di

⁷³ Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal.

⁷⁴ Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal.

PHK. Dalam UUD 1945, terdapat Pasal- Pasal yang didalamnya berisi penjaminan hak bagi semua Warga Negara Indonesia termasuk menjamin hak bagi setiap warga negaranya khususnya bagi tenaga kerja yang di PHK, dalam hal mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata serta hak mendapatkan perlindungan. Berdasarkan uraian di atas, UUD NKRI 1945 dalam Pasal 33 Ayat (1) UUD NRI 1945, telah menyebutkan bahwa:

- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.
- b. Cabang- cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh Negara.
- c. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar- besar kemakmuran rakyat.

Berdasarkan pada ketentuan Pasal tersebut tentunya menjamin setiap orang termasuk tenaga kerja yang di PHK untuk memenuhi haknya tanpa adanya alasan apapun. Karena dalam garis besar haluan Negara sebagai acuan dalam pembangunan Negara, ditegaskan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Maka, dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta pekerja harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia.

3. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha. Dalam ranah hukum ketenagakerjaan nasional, pemutusan hubungan kerja disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2 sebagai berikut: “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud

pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.⁷⁵

Dasar Hukum yang bisa dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja adalah Pasal 164 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian apabila perusahaan mau menjadikan alasan PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164 Ayat 1) maka perusahaan harus menyampaikan bukti kerugian perusahaan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (Pasal 164 Ayat 2). Kompensasi PHK: 1x uang pesangon + 1kali uang penghargaan masa kerja+ uang penggantian hak (ketentuan besarnya di Pasal 156 Ayat 2,3 dan 4). Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup karena 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) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar (1) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat(4).
- 2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- 3) Pengusaha dapat melakukan hubungan kerja pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karna mengalami

⁷⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2

kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karna keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (kali) ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat(4).

Berdasarkan ketentuan di atas, pemutusan hubungan kerja merupakan alternatif terakhir yang dapat dilakukan pengusaha ketika tidak ditemukan solusi lain, dan harus dilakukan melalui mekanisme perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja.

4. Peraturan Perundang- Undangan Yang Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubungan dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan.⁷⁶ Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa dasar hukum pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- 3) Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

⁷⁶ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung : PT.CitrAditya Bakti, 2014), hal. 175

Tahun 1945.

- 4) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- 5) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- 6) Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B.600/Men/SJ-Hk/VII/2005 perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

BAB III

MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DI PT.DUA PUTRA UTAMA MAKMUR TBK AKIBAT PANDEMI COVID-19

A. Gambaran Umum PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk

1. Sejarah Pendirian Perusahaan

Sebelum menjadi perseroan terbatas, perusahaan memulai usahanya pada tahun 2008 dengan badan usaha masih berbentuk CV. Pada saat itu, CV Dua Putra Dewa dirintis oleh lima anak muda yang berasal dari Kabupaten Pati yang memulai usaha penjualan ikan dengan mengambil stok dari nelayan-nelayan setempat dan memasarkannya ke pasar lokal. Setelah tujuh tahun berdiri dan mengalami perkembangan, didirikanlah badan hukum berbentuk perseroan terbatas dengan nama PT Dua Putra Utama Makmur yang didirikan tepat pada tanggal 09 Mei 2012. Pada saat pendiriannya, perusahaan memulai usahanya dengan memiliki ruang pendingin berkapasitas 500 ton dan berlokasi di Kecamatan Juwana, Pati – Jawa Tengah, yang mulai dioperasikan pada bulan Oktober 2012.⁷⁷

Melihat peluang bisnis yang terbuka dalam industri perikanan, pada tahun 2013 perusahaan memperluas kapasitas ruang pendinginnya dari 500 ton menjadi 1000 ton, yaitu dengan membuka lokasi ruang pendingin baru yang berkapasitas 500 ton itu di Kecamatan Pati – Jawa Tengah. Di tahun 2013, perusahaan juga mulai mengoperasikan ruang proses untuk produk udang dan melakukan ekspor perdananya ke Malaysia. Di tahun 2014, perusahaan kembali melakukan penambahan kapasitas ruang pendinginnya sebesar 3000 ton. Sehingga pada akhir tahun 2014, perusahaan mengoperasikan total *cold storage* sebesar 4000 ton dengan harapan dapat memenuhi

⁷⁷ Nyoman Budiarto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

permintaan dari negara China, Thailand, Korea Selatan, Singapura, dan Jepang. Setelah itu, perusahaan juga membeli kapal penangkap ikan sehingga dari yang sebelumnya perseroan memperoleh persediaan ikan dari pihak ketiga, sekarang perseroan dapat melakukan pengambilan ikan dengan kapalnya sendiri.⁷⁸

Di tahun 2014, Perusahaan mulai mengembangkan usahanya di perikanan dengan membeli kapal sendiri, memperluas perdagangan luar negeri dengan produk kelautannya, serta memperluas kapasitas *coldstorage*. Pada awalnya, perusahaan mempunyai dua kapal yang merupakan kapal rekanan atau dengan kata lain perusahaan mempunyai mitra yang bekerja sama dalam pengadaan kapal. Sejalan dengan perkembangan perusahaan sampai pada tahun 2016 ini, PT DPUM Tbk sudah mempunyai 24 kapal dimana 20 kapal masih dalam proses konstruksi, dan ada 4 kapal yang sudah siap beroperasi. Satu kapal diantaranya, sudah dua kali trip yang sekali trip membutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan. Sedangkan 3 kapal lainnya baru melakukan trip pertama berangkat melaut.⁷⁹

Pada tanggal 26 Nopember 2015, PT DPUM Tbk memperoleh pernyataan efektif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham DPUM (IPO) kepada masyarakat sebanyak 1.675.000.000 dengan nilai nominal Rp100,- per saham dengan harga penawaran Rp550,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 8 Desember 2015. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Dua Putra Utama Makmur Tbk, antara lain: PT Pandawa Putra Investama (59,73%), UOB Kay Hian Pte. Ltd. (13,06%) dan DPP Inhouse 1 (6,53%). Kini PT DPUM telah mendunia dengan melakukan ekspor hasil perikanan ke luar negeri dan sudah masuk ke pasar saham atau *Initial Public Offering* (IPO) di Bursa Efek Indonesia

⁷⁸ Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 37- 38

⁷⁹ Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 39- 40

(BEI) dengan kode Emiten DPUM pada tanggal 8 Desember 2015. Kode emiten diambil dari kata Dua Putra Utama Makmur.⁸⁰

Di bidang Sumber Daya Manusia, PT DPUM Tbk mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 4000 tenaga kerja walaupun kebutuhan tenaga kerja belum sepenuhnya terpenuhi. Selain itu, perusahaan mampu melakukan produksi dengan kapasitas 100 ton setiap hari dengan kapasitas *cold storage* mencapai 25.000 ton. Dan rencananya, PT DPUM Tbk akan melakukan ekspansi dengan membangun perusahaan di Natuna, Provinsi Kepulauan Riau.

PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk (DPUM) menjalankan usahanya dalam bidang industri yang meliputi industri pengolahan hasil perikanan, *seafood*, *cold storage*, makanan olahan dari hasil perikanan, dan makanan olahan dari *seafood*. Kegiatan utama DPUM adalah bergerak dalam bidang perikanan yang meliputi kegiatan menangkap, mengangkut, dan mengolah berbagai jenis hasil perikanan, budidaya perikanan, dan pertambakan. Selain itu, perseroan juga menjalankan usaha dalam bidang perdagangan umum, meliputi perdagangan impor dan ekspor, antar pulau/ daerah, dan bertindak sebagai grosir, supplier, distributor, dan agen. Untuk menunjang kegiatan usaha perseroan, perseroan memiliki fasilitas produksi berupa *cold storage*, *contact freezer*, *tunnel freezer*, *freezer truck*, laboratorium dan fasilitas penunjang lainnya. Hasil produksi berupa semua jenis ikan laut, udang laut, udang tambak, cumi dan gurita. Beberapa produk-produknya termasuk ikan kembung, bawal hitam, tenggiri, layur, kakap, sero, semar, layang, layang benggol, tongkol lurik, tongkol lisong, tongkol abu-abu, tuna, gulama kuning, makarel, tuna cakalang, udang, cumi-cumi, gurita dan ikan sotong.⁸¹

⁸⁰ Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 40- 42

⁸¹ Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 43- 44

PT DPUM Tbk mempunyai kantor pusat (*main office*) yang berada di Jalan Raya Pati- Juwana Km 7, Desa Purworejo Rt.1/5 Kec. Pati, Kab. Pati - Jawa Tengah 59111, serta kantor koresponden (*correspondent office*) berada di Nariba Office Suite and Pavilion Lantai 6, Jalan Mampang Prapatan Raya Nomor 39, Jakarta Selatan. PT DPUM Tbk mempunyai 2 pabrik dan gudang penyimpanan yaitu di Komplek TPI II, Jl. Hang Tuah Ds. Bajomulyo Juwana, dan di PT DPUM Tbk yang berada di Jl. Raya Pati-Juwana KM 7. Semua pabrik pengolahan terletak di wilayah Pati.⁸²

2. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Adapun Visi, Misi, dan Nilai PT Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah sebagai berikut:⁸³

a. Visi

Menjadi perusahaan pengolahan udang dan ikan yang terbesar di seluruh Indonesia.

b. Misi

PT Dua Putra Utama Makmur Tbk bertekad untuk memenuhi persyaratan dan keinginan pelanggan serta melakukan *continuous improvement* (perbaikan terus menerus) guna mencapai kepuasan pelanggan melalui penyediaan produk yang bermutu tinggi dan kompetitif, *supply chain* yang optimal dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

c. Nilai

1. G: *Good Performance* (Perfoma yang baik)

Mengutamakan hasil yang terbaik untuk seluruh pemangku kepentingan (stakeholders).

⁸² Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 35

⁸³ Dokumentasi, Annual Report PT Dua Putra Utama Makmur Tbk Tahun 2015, hal. 67

2. I: *Integrity* (Integritas)

Berkomitmen tinggi dan berani mengemukakan pendapat secara jujur, terbuka, dan realistis.

3. A: *Accountability* (Akuntabilitas)

Bekerja secara profesional, inovatif, dan kreatif dengan kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban yang jelas dalam menjalankan tugas.

4. N: *Nasionalism* (Nasionalis)

Bekerja untuk mencapai, mempertahankan, dan memakmurkan kesejahteraan dengan semangat kebangsaan.

5. T: *TeamWork* (Kerjasama)

Memiliki kemampuan membangun komunikasi yang baik dengan orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk terdapat kode etik guna menjaga keamanan, kerahasiaan, dan kenyamanan dalam perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Selalu tunduk, patuh serta menjalankan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Mengambil keputusan dan tindakan yang sesuai dengan Pedoman Etika dan Perilaku, peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ketentuan dalam anggaran dasar DPUM;
3. Bertindak profesional dan menjunjung tinggi integritas, itikad baik, penuh tanggungjawab dan kehati-hatian dalam melakukan tindakan dan hubungan yang mengatasnamakan DPUM dengan tidak menyalahgunakan pengetahuan, wewenang dan jabatan;

4. Selalu menjalankan prinsip-prinsip GCG yaitu; keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independency*) dan kesetaraan dan kewajaran (*fairness*) dalam menjalankan setiap tugas yang mengatasnamakan DPUM;
5. Mencegah dan menghindari terjadinya benturan pribadi (*conflict of interest*) dengan pemangku kepentingan DPUM (*stakeholders*);
6. Saling menghormati dan membina hubungan yang harmonis, menjunjung tinggi nilai- nilai luhur kemasyarakatan antar sesama rekan kerja, bawahan, atasan, pemegang saham, dan pemangku kepentingan;
7. Segera melapor pelanggaran yang terjadi dan/atau akan mungkin terjadi terhadap pedoman Etika dan Perilaku, peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan serta prosedur yang ditetapkan oleh DPUM kepada Komisaris Independen, Direksi dan/atau Integritas; dan
8. Siap bertanggung jawab atas pelanggaran COEC yang berakibat sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

Adapun struktur organisasi di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk sebagai berikut:

Bagan 1

Struktur Organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk



B. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Covid-19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk

PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk (DPUM) adalah perusahaan terpadu yang menjalankan usaha dalam bidang industri yang meliputi industri pengolahan hasil perikanan, *seafood*, *cold storage*, makanan olahan dari hasil perikanan, dan makanan olahan dari *seafood* yang berada di Jalan Raya Pati- Juwana Km 7, Desa Purworejo Rt.1/5 Kec. Pati, Kab. Pati - Jawa Tengah 59111. Pemaparan dalam bab ini adalah hasil dari riset penelitian yang telah dilakukan dilokasi penelitian di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Hasil dari penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer di dapat dari hasil observasi lapangan, wawancara dengan pihak-pihak yang

terkait seperti pihak dari perusahaan pada khususnya.⁸⁴

Penyebaran virus Corona atau Covid-19 merupakan krisis bagi setiap organisasi. Baik organisasi perusahaan atau organisasi non- perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempersiapkan metode dan strategi agar krisis tidak menjadi halangan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Istilah ini disebut dengan manajemen bisnis.

Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus ini menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu.⁸⁵ Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia. SMERU Research Institute, lembaga independen yang melakukan penelitian dan kajian publik, pada Agustus 2020 merilis catatan kebijakan mereka yang berjudul “Mengantisipasi Krisis Akibat Pandemi COVID-19 terhadap sektor Ketenagakerjaan”.

Dalam catatan itu, tim riset SMERU menggarisbawahi setidaknya ada dua implikasi krisis ekonomi yang dialami Indonesia pada sektor Ketenagakerjaan. Pertama, peningkatan jumlah pengangguran, dan kedua, perubahan lanskap pasar tenaga kerja pasca-kritis. Terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, akibatnya banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Tim riset SMERU menyebutkan, setidaknya ada empat poin utama yang akan mendorong terjadinya lanskap pasar tenaga

⁸⁴ Nyoman Budiarto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

⁸⁵ Kompas. Com, “Dampak Pandemi pada sektor ekonomi”.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all> (diakses 26 Agustus 2020)

kerja pasca krisis ekonomii dan pandemic Covid-19. Pertama, tingkat penyerapan tenaga kerja tidak akan sebesar jumlah tenaga kerja yang terkena PHK. Kedua, perusahaan hanya akan merekrut tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi dan mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus (multitasking). Ketiga, lapangan usaha yang akan berkembang pasca pandemi Covid-19 adalah usaha yang berhubungan dengan teknologi. Tenaga kerja yang dibutuhkan juga adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan di bidang teknologi. Keempat, sistem alih daya (*Outsourcing*) dan pekerja kontrak akan lebih diminati oleh pelaku usaha. Sebab, keduanya memberikan fleksibilitas tinggi kepada perusahaan dalam hubungannya dengan tenaga kerja.⁸⁶

Gejolak ekonomi yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 ini menghantam Indonesia bagaikan sebuah perfect storm yang setidaknya memberi tiga dampak besar bagi perekonomian. Direktur Jenderal Pajak Kementerian Keuangan (Kemenkeu) Suryo Utomo menyebutkan dampak pertama, adalah membuat konsumsi rumah tangga atau daya beli yang merupakan penopang 60 persen terhadap ekonomi jatuh cukup dalam. Hal ini dibuktikan dengan data dari BPS yang mencatatkan bahwa konsumsi rumah tangga turun dari 5,02 persen pada kuartal I 2019 ke 2,84 persen pada kuartal I tahun ini. Dampak kedua, yaitu pandemi menimbulkan adanya ketidakpastian yang berkepanjangan sehingga investasi ikut melemah dan berimplikasi pada terhentinya usaha. Dampak ketiga, adalah seluruh dunia mengalami pelemahan ekonomi sehingga menyebabkan harga komoditas turun dan ekspor Indonesia ke beberapa negara juga terhenti.⁸⁷

Sehubungan karena kondisi ekonomi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang mengalami kesulitan baik dari penjualan, kredit perusahaan, berkurangnya

⁸⁶ Kompas. Com, “Dampak Pandemi pada sektor ekonomi”.

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all> (diakses 26 Agustus 2020)

⁸⁷ Antara News. Com. “Dirjen Pajak paparkan 3 dampak COVID- 19 bagi ekonomi Indonesia”. <https://www.antaraneews.com/berita/1609126/dirjen-pajak-paparkan-3-dampak-besar-covid-19-bagi-ekonomi-indonesia> (diakses 07 Desember 2020)

pemesanan, berkurangnya bahan baku produksi, dan menurunnya permintaan konsumen akibat pandemi, maka upaya dilakukan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah merumahkan pekerja untuk sementara waktu.⁸⁸

Semenjak pandemi ini terjadi, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk mengubah rutinitas kegiatan ke kantornya dengan bekerja dari rumah atau saat ini dikenal dengan istilah WFH (Work From Home). Kondisi WFH atau bekerja dari rumah di tengah wabah pandemi dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 Ayat (1) Huruf A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam aturan khusus yang mengatur mengenai “pekerja yang dirumahkan”, yang mana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, yang antara lain: Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang pertama, mengatur Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Kedua, Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan.

Selama masa dirumahkan, pekerja wajib melaksanakan kewajibannya yaitu dirumahkan oleh pihak perusahaan sampai dinyatakan selesai proses merumahkannya dengan kompensasi upah yang telah disepakati bersama dari pihak perusahaan dan pekerja sebagaimana diatur Pasal dalam ketentuan Pasal 93 Ayat 2 Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “ Pengusaha wajib membayar

⁸⁸ Nyoman Budiarto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

upah buruh, apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan.”

Dalam hal ini, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk yang bergerak di bidang industri yang meliputi industri pengolahan hasil perikanan, *seafood*, *cold storage*, makanan olahan dari hasil perikanan, dan makanan olahan dari *seafood* ini, telah memenuhi instruksi dari pemerintah dengan merumahkan sebagian karyawan guna mengantisipasi mewabahnya virus corona. Saat ini jumlah seluruh pekerja yang bekerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah sekitar 800 karyawan dengan jumlah karyawan yang dirumahkan adalah 15 karyawan. Masing- masing karyawan yang dirumahkan selama 3 bulan kedepan dengan kompensasi gaji 50% yang telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja.⁸⁹

Berdasarkan data yang di peroleh mengenai jumlah pemutusan hubungan kerja hanya ada 6 karyawan yang telah terputus hubungan kerjanya karena atas kemauan diri sendiri sejak pandemi Covid-19 di tahun 2020 mulai bulan Maret sampai sekarang.

Mengenai karyawan yang mengundurkan diri dengan mengajukan permohonan 1 bulan sebelum pengunduran diri dengan mengembalikan seragam, *ID Card* dan kartu asuransi yang di berikan oleh perusahaan serta menandatangani beberapa dokumen yang terkait dengan pengunduran dirinya. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 162 Ayat 3 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:⁹⁰

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dilengkapi dengan materai selambat- lambatnya 30 Hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.

⁸⁹ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

⁹⁰ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

2. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
3. Tidak terikat dalam ikatan dinas.

Hak yang diperoleh karyawan karena pengunduran diri berupa uang pengganti hak dan uang pisah.⁹¹ Jika pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 Hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.⁹²

Prosedur PHK yang terjadi diPT. Dua Putra Utama Makmur Tbk oleh karyawan karena dampak pandemi Covid- 19 berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pihak perusahaan sebagai berikut:⁹³

1. Mengadakan Musyawarah

Prosedur pertama yang dilakukan pertama kali ditempuh antara pengusaha dan karyawan adalah dengan melakukan musyawarah. Musyawarah ini bertujuan untuk mendapatkan kesepakatan kedua belah pihak untuk menemukan solusi terbaik untuk perusahaan maupun karyawan.

2. Perjanjian Bersama

Setelah mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak antara pengusaha dan karyawan, Perjanjian tersebut dituangkan dalam surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan ke PHI setempat.

3. Memberikan Uang Penggantian Hak

Tahap terakhir setelah perjanjian Pemutusan Hubungan Kerja disepakati maka

⁹¹ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

⁹² Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

⁹³ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 15 September 2020)

perusahaan dalam hal ini PT. Dua Putra Utama Makmur akan memberikan Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak (UPH).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk apabila mengacu pada Undang- Undang ketenagakerjaan yang dalam pengaturannya adalah sebagai berikut:

1. PHK Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila buruh meninggal dunia.

2. PHK Oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah mendapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK.

3. PHK Oleh Pengusaha

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.

4. PHK Oleh Putusan Pengadilan

Cara Terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan.

Berdasarkan fenomena yang penulis teliti, PHK yang terjadi di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk akibat pandemi Covid- 19 yaitu PHK yang dilakukan oleh buruh. Sebagaimana atas hasil penelitian yang di dapatkan dari perusahaan dalam mekanismenya perusahaan tidak serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan tidak pernah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Dari hasil penelitian tersebut sudah tampak jelas bahwa perusahaan tersebut selaras dari prosedur yang telah di tetapkan menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya di proses dengan peraturan

kerja bersama dan undang- undang ketenagakerjaan, pemberian penggantian hak dan uang pisah.

BAB IV

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID-19.

A. Aspek Mekanisme Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dunia sedang mengalami permasalahan yang sangat krusial dengan mewabahnya virus Covid-19 yang menyebar luas ke seluruh penjuru dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menangani Covid-19 membuat pemerintah bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan dan perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP. No.21 Tahun 2020 Tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penularan virus Covid- 19. Kebijakan tersebut membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat pandemi Covid- 19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu mengubah rutinitas kegiatan ke kantornya dengan bekerja dari rumah atau saat ini dikenal dengan istilah *WFH (Work From Home)*. Kondisi WFH atau bekerja dari rumah di tengah wabah pandemi dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 Ayat (1) Huruf A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagaimana disebutkan dalam aturan khusus yang mengatur mengenai “pekerja yang dirumahkan”, yang mana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja.

Ritme kehidupan manusia berkembang mengikuti tuntutan suatu zaman, dan manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang memiliki tenaga yang dapat menggerakkan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan.

Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah persetujuan pihak kesatu yaitu buruh, mengingatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Pada umumnya, setiap hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi.

Dalam hukum Ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para kerja. Karena para pekerja atau buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja atau buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 Ayat 2 Undang- Undang Dasar NKRI 1945 menyatakan” *Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*” dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digang- gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Dalam dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang disebabkan oleh si pekerja atau perusahaan maupun faktor lainnya. Dalam hal ini perusahaan mengalami kesulitan baik dari penjualan, kredit perusahaan, berkurangnya pemesanan, berkurangnya bahan baku produksi, dan menurunnya permintaan konsumen.

Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk merumahkan sebagian karyawan sesuai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di PHK (Ketenagakerjaan)⁹⁴. Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan diatur dalam ketentuan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mesti begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang “dirumahkan” (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, seperti karena perusahaan tidak bisa menjalankan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi bisnis, hingga perusahaan sedang terkena krisis tertentu.

Hukum yang mengatur perihal “merumahkan pekerja” diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, yang antara lain Pertama, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja “Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan”. Kedua, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan “Jika suatu perusahaan mengalami kesulitan yang

⁹⁴ Dampak Pandemi Corona di RI. <https://tirto.id/dampak-pandemi-corona-di-ri-17-juta-buruh-dirumahkan-dan-kena-phk-fEC0> (diakses 21 September 2020)

dapat berpengaruh terhadap Ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan berbagai upaya yaitu mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi shift, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, dan meliburkan atau merumahkan pekerja atau buruh secara bergilir untuk sementara waktu". Oleh karena itu, jika ada pekerja atau buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemic virus Covid- 19, pekerja atau buruh yang dirumahkan tetap berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja⁹⁵.

Pemotongan upah karyawan pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan kondisi- kondisi tertentu. Dalam hal ini terjadi pemotongan upah karyawan dengan alasan perusahaan merugi akibat wabah virus corona, maka pemotongan upah tersebut tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas jasa telah atau akan dilakukan. Selanjutnya komponen upah menurut Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan terdiri atas: upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Adapun pemotongan upah oleh pengusaha dilakukan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) untuk: denda, ganti rugi, dan atau uang muka upah. Perlu

⁹⁵ Nyoman Budiarto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 23 September 2020)

digarisbawahi, jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja atau buruh⁹⁶.

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima dari seorang karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut. Artinya, semakin puas seorang karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sedangkan elemen utama yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakan terhadap kompensasi yang diterima tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja akibat pandemi Covid- 19 mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis masa kontrak. Ada 4 (Empat) istilah tentang pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya kontrak kerja.
- b. *Dismissal*, yaitu berakhirnya hubungan kerja disebabkan tindakan indisipliner.

Misalnya dalam hal tenaga kerja atau buruh melakukan kesalahan- kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan tindak kejahatan.

- c. *Redundacy* yaitu, berakhirnya hubungan kerja karena berkaitan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat- alat teknologi canggih seperti menggunakan robot dalam proses produksi, yang berakibat pengurangan tenaga kerja atau buruh.

⁹⁶ Nyoman Budiarto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 23 September 2020)

- d. *Retrenchment*, yaitu berakhirnya hubungan kerja berkaitan dengan masalah ekonomi. Misalnya pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak mampu untuk memberikan upah kepada tenaga kerja atau buruh.

Mengacu Pasal 151 Ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan : “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”.

Berdasarkan Pasal tersebut, sangat jelas sekali bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang harus dihindarkan sebisa mungkin. Selanjutnya, Pasal 62 Undang- Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan : “ 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”. Berdasarkan Pasal tersebut, salah satu pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak sebelum perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan sebelum selesai masa waktunya.

Dalam suatu hadits juga disebutkan bahwa dalam suatu hubungan dilarang melakukan pemutusan hubungan antara sesama muslim dengan muslim yang lain, di sini jelas bahwa pemutusan hubungan kerja antara sesama muslim dilarang dalam syariat Islam karena lebih banyak mudharatnya dibandingkan manfaatnya. Hadis tersebut yaitu Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Saw bersabda:

تُفْتَحُ أَبْوَابُ الْجَنَّةِ يَوْمَ الْاِثْنَيْنِ وَيَوْمَ الْخَمِيسِ فَيُغْفَرُ لِكُلِّ عَبْدٍ لَّا يُشْرِكُ بِاللَّهِ شَيْئًا إِلَّا رَجُلًا كَانَتْ بَيْنَهُ وَبَيْنَ أَخِيهِ شَحْنَاءٌ، فَيُقَالُ: أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا، أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا، أَنْظِرُوا هَذَيْنِ حَتَّى يَصْطَلِحَا

Artinya: “ Pada hari Senin dan Kamis pintu- pintu surga dibuka, lalu Allah mangampuni setiap hamba yang tidak menyekutukan sesuatu kepada Allah, kecuali orang yang bersengketa dengan saudaranya sesama muslim. Kemudian difirmankan, “ tangguhkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai ! Tangguhkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai ! Tangguhkan kedua orang ini sehingga mereka berdamai !”⁹⁷

Hadis di atas jelas bahwa pelarangan pemutusan hubungann sesama muslim atau juga dapat diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja antar sesama orang muslim, sampai ia melakukan perdamaian diantara keduanya. Baik di lakukan dengan cara musyawarah diantara kedua belah pihak ataupun dengan cara lain sampai ia berdamai. Karena hadis tersebut menghindari terjadinya perselisihan di antara sesama muslim.

Setiap muslim harus mengutamakan asas al- adalah (keadilan) dalam hubungannya antara pengusaha atau majikan dengan pekerja atau buruh. Karena dengan berpegang pada asas al- adalah (keadilan) memberikan keseimbangan dari pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan untuk memberikan hak dan kewajibannya sesuai denggan apa yang ada dalam suatu perjanjian, sehingga dengan berasaskan keadilan maka akan saling menguntungkan diantara kedua belah pihak dan tidak ada akan ada salah satu pihak yang diuntungkan melainkan keduanya sama- sama diuntungkan dengan hubungan kerja tersebut. Dan tidak akan terjadi perselisihan diantara kedua belah pihak.

Bedasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak perusahaan yang menjabat sebagai Asisten manager, pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan faktor kebutuhan ekonomi yang melunjak tinggi sedangkan upah yang mereka terima dirasa tidak cukup dan pengeluaran untuk kebutuhan sehari-

⁹⁷Muhammad Nashiruddin al- Albani, Mukhtashar Shahih Muslim, terjemah, Lutfi Arif, Adithya dan Fakhruddin, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hal. 915

hari berjalan terus. Sehingga, karyawan lebih memilih mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lainnya.⁹⁸

Pekerja yang mengajukan pengunduran diri hanya berhak atas kompensasi uang pisah, uang pengganti hak cuti, kesehatan dan biaya pengembalian ke kota asal penerimaan, akan tetapi Undang- Undang tidak mengatur hak apa saja yang diterima pekerja yang mengundurkan diri, semua itu diatur sendiri oleh perusahaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pada penelitian yang penulis lakukan mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, hanya ada 6 karyawan yang telah terputus hubungan kerjanya karena atas kemauan diri sendiri sejak pandemi Covid-19 di tahun 2020 mulai bulan Maret sampai sekarang dari total karyawan yang dirumahkan 15 karyawan. Dalam hal ini perusahaan “Dalam pelaksanaannya perusahaan tidak serta merta melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan tidak pernah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan oleh pemerintah”⁹⁹.

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk Berdasarkan Prinsip- Prinsip Keadilan

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan di masyarakat. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Jadi pemberian perlindungan hukum wajib diberikan kepada

⁹⁸Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 23 September 2020)

⁹⁹Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 23 September 2020)

seluruh manusia untuk menghormati hak asasi manusia, tidak terkecuali dengan tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19. Maka pekerja yang sudah di PHK oleh pengusahanya perlu dilindungi hak kesejahteraan hidupnya. Bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja yang di PHK adalah upaya yang dilakukan dengan iktikad baik untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang di PHK.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak- hak dasar para pekerja atau buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja , secara yuridis pada Pasal 6 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Dalam dunia kerja, kedudukan pengusaha dengan pekerja adalah sama sesuai dengan ketentuan Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan pula dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 D Ayat (2) bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Maka dari itu, untuk menghindari PHK akibat pandemi Covid- 19 ini, Pemerintah melalui Kemnaker telah melakukan dialog dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apimdo) dari berbagai sektor usaha dan dialog dengan Serikat Pekerja (SP) mengenai dampak Covid- 19 serta antisipasi dan penanganannya. Dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid- 19 Kemnaker juga memberikan pedoman melalui Surat Edaran Menaker No. M/3/HK. 04/III/2020 tentang perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid- 19¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

Di dalam Kaidah Ushul Fiqih menyatakan:

الْعَدْلُ وَاجِبٌ فِي كُلِّ شَيْءٍ وَالْفَضْلُ مَسْنُونٌ

Artinya: “Al-‘Adl (Keadilan) Itu Wajib Atas Segala Sesuatu Dan Al-Fadhil (Tambahan) Itu Sunnah”.¹⁰¹

Kaidah ushul fiqih ini memberikan pemahaman mengenai konsepsi keadilan dimana al-adl (keadilan) merupakan sesuatu yang sifatnya wajib untuk didahulukan dari pada al-fadhil yang berarti tambahan. Menjalankan keadilan hukumnya wajib, sebab di dalamnya menyangkut hak-hak orang lain, dalam hal ini adalah hak-hak pekerja yang memutuskan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19 harus diberikan oleh perusahaan. Jadi, Perusahaan harus memberikan hak- hak pekerja yang memutuskan hubungan kerja atas kemauannya sendiri sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama (PKB). Pada dasarnya seorang pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja atau buruh. Disamping itu seorang pengusaha tidak saja bertanggung jawab terhadap pekerja atau buruh juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak pekerja atau buruh. Karena hubungan diantara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya perjanjian kerja dimana para pihak telah menyepakati terkait hak dan kewajiban serta syarat- syarat kerja diantara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Pengusaha harus memberikan kompensasi dalam bentuk upah atau gaji, sebagaimana dipahami dari Hadis Ibnu Umar yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).¹⁰²

¹⁰¹ Almanhaj. Kaidah ke- 16. <https://almanhaj.or.id/2517-kaidah-ke-16-al-adl-keadilan-itu-wajib-atas-segala-sesuatu-dan-al-fadhil-tambahan-itu-sunnah.html> (diakses 07 Desember 2020)

Dalam konteks hadis ini menerangkan pentingnya memberikan hak kepada pekerja sebagai balas jasa apa yang telah ia kerjakan mengingat hubungan antara pekerja dan perusahaan adalah hubungan yang berkesinambungan yang saling menguntungkan, mengingat pengusaha tidak dapat memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, tanpa bantuan pekerja. Maka dari itu hendaknya pengusaha memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja yakni berupa upah dari apa yang telah ia kerjakan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam aturannya hukum yang berlaku, baik peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama (PKB).

Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam. Dalam firman Allah di surah An- Nahl Ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.¹⁰³

Mengacu Ayat diatas menerangkan bahwa pengusaha harus berlaku adil kepada tenaga kerja mengenai apa yang menjadi haknya. Kemuliaan tenaga kerja bagi Islam sangat terlihat, baik dari sisi wujudnya kerihhoan kedua belah pihak antara pengusaha dan pekerja, tuntutan untuk berlaku adil dan menghormati tenaga kerja hingga kepada hal- hal seperti tolong- menolong, menghargai serta memelihara tenaga kerja sebagai layaknya saudara muslim kita. Bahkan untuk kebijakan hak- hak pekerja yang

¹⁰²Terjemahan Hadis dikutip Rachmat Syafei, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 124

¹⁰³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an Tajwid dan Terjemah*, hal. 277

memutuskan hubungan kerja akibat pandemi Covid- 19 dalam Islam sangat didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia meliputi makanan, pakaian dan perumahan agar keberlangsungan tenaga kerja senantiasa terjaga.

Pemberian perlindungan hukum kepada pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 atas kemauan sendiri diberikan dengan berdasarkan pada prinsip kemanusiaan dan keadilan. Seperti prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh Tomas Aquinas yang menegaskan bahwa penegakan keadilan yakni mengenai apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional yang memerhatikan tiga prinsip keadilan khusus yaitu pertama, memberikan kepada setiap orang atas jasa-jasanya atau pembagian menurut haknya masing- masing, Jadi kaitannya dengan hal ini, dalam melindungi hak- hak pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19, pekerja berhak memperoleh hak dan kewajiban secara adil serta tidak ada unsur diskriminasi dari tindakan perusahaan. Hak yang diperoleh jika mengundurkan diri di atur dalam Pasal 162 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “ Pekerja / buuruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”. Selain menerima uang penggantian hak juga di berikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama¹⁰⁴.

Prinsip keadilan yang kedua menurut Thomas Aquinas yaitu keadilan yang diterima masing- masing anggota tanpa memperdulikan jasa masing- masing. Dalam prinsip keadilan ini, perusahaan harus bersikap sama kepada semua karyawan, tidak melihat dari segi apapun. Keadilan bagi tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi atas kemauan sendiri untuk mendapatkan kesejahteraan memenuhi kebutuhan hidupnya, wajib bagi perusahaan negara maupun swasta memberikan uang penggantian hak tanpa

¹⁰⁴ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

adanya diskriminasi. Dengan memberikan uang penggantian hak kepada pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 setidaknya dapat mengurangi beban kebutuhan ekonominya.

Prinsip keadilan yang ketiga menurut Thomas Aquinas yaitu memberikan aturan sanksi bagi siapa yang melanggar, baik sanksi pidana, sanksi perdata, ataupun sanksi administratif.¹⁰⁵ Apabila seorang pengusaha memberikan uang penggantian hak buruhnya tidak sesuai dengan Peraturan Undang- Undang, ini merupakan suatu pelanggaran, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk uang penggantian hak. Kecuali apabila uang penggantian hak yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Teori keadilan yang dikemukakan oleh Thomas Aquinas ini, memprioritaskan kesamaan harkat dan martabat manusia untuk mendapatkan hak-haknya secara adil dan sama rata. Sehingga dengan ini, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk telah memberikan hak- hak karyawan yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Pemberian perlindungan hukum kepada pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 atas kemauan sendiri menurut Thomas Hobbes bahwa suatu tindakan adil apabila perjanjian yang sudah dibuat, ditaati, dan ketidakadilan adalah ketiadaan pelaksanaan (pelanggaran) dari perjanjian yang telah dibuat. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak- hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja yang memutuskan hubungan kerjanya akibat pandemi

¹⁰⁵ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 215- 216

Covid- 19. Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Hal ini tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam Ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Menurut Aristoteles, keadilan yang distributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya atau jatahnya.¹⁰⁶ Jatah ini tidak sama untuk setiap orang tergantung pada apa yang dihasilkannya atau sifat proporsional. Dengan demikian pekerja atau buruh yang memutuskan hubungan kerjanya akibat pandemi Covid- 19 merupakan pihak yang seharusnya mendapatkan proporsi yang paling besar. Pekerja atau buruh merupakan pihak yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan walaupun modal milik pengusaha. Negara dalam hal ini pemerintah hanya memungut pajak yang nantinya digunakan untuk pembangunan.

Berikut bentuk- bentuk perlindungan hukum yang di berikan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk terhadap hak- hak tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi antara lain:

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah perjanjian kerja dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan Huruf latin.

¹⁰⁶ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 239

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan pengusaha. Di dalam perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja, hak adalah kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib di penuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum.

Perjanjiankerja yang dilakukan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah perjanjian kerja tertulis, yang ditandatangani oleh kedua pihak baik dari HRD PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dan pihak calon pekerja. Merujuk pada perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dengan calon pekerja dalam pengaturannya sesuai dengan Pasal 54 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:¹⁰⁷

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
- c. Jabatan atau Pekerjaan
- d. Tempat Pekerjaan
- e. Besarnya Upah dan Cara Pembayaranannya
- f. Syarat- syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan ditandatangani oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja tersebut dalam pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan undang-undang karena jika dilihat dari pengaturannya perjanjian kerja yang

¹⁰⁷ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

dilakukan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang dalam unsur- unurnya yaitu:¹⁰⁸

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Unsur waktu
- d. Dan yang terakhir unsur upah

Dalam setiap hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Subyek hukum yaitu pekerja dan majikan
- b. Obyek hukum yaitu tindakan pekerja dengan pengusaha untuk pemenuhan hak dan kewajiban sesuai peraturan
- c. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban
- d. Perlindungan hukum artinya ketika pekerja/ pengusaha melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan maka salah satu pihak menuntut hak kepada pihak lain yang belum memenuhi kewajibannya¹⁰⁹.

Adapun membayar upah adalah kewajiban pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan milik sendiri, bukan miliknya atau yang berada diluar Indonesia. Adapun kewajiban pengusaha selain membayar upah, kewajiban pengusaha lainnya antara lain:

- (a) Memberikan istirahat dan Hari Libur
- (b) Mengatur tempat kerja dan alat- alat kerja
- (c) Memberi surat keterangan
- (d) Bertindak sebagai majikan yang baik

¹⁰⁸ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

¹⁰⁹ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

- (e) Memberi pengobatan dan perawatan kepada pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan.
2. Hak- hak pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 atas kemauan sendiri berupa uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai Pasal ini, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dalam pemberian uang penggantian hak kepada tenaga kerjanya meliputi:¹¹⁰

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur. Perhitungan nominal penguangan Uang Cuti Tahunan dapat berbeda- beda pada setiap perusahaan, tergantung dari kebijakan dan peraturan perusahaan. Biasanya untuk penentuan 1 (Satu) Hari uang cuti tahunan, terdapat beberapa jenis, di antaranya :
- 1.) (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap) dibagi 20, atau
 - 2.) (Gaji Pokok) dibagi 20,

Hasil wawancara penulis dengan perusahaan dalam perhitungan uang cuti tahunan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk menggunakan poin yang ke 2 (Dua). Contoh : Cuti tahunan dalam 1 (Satu) tahun = 12 dan gaji pokok karyawan sebesar Rp. 1. 891. 000, 00. Maka untuk perhitungannya penguangan uang cuti tahunannya adalah sebagai berikut : = 12 Hari (cuti yang masih utuh/ tidak pernah diambil) x [Rp. 1.891.000, 00 / 20 = 12 x Rp. 94.550, 00 = Rp. 1. 134. 600,00. Jadi, uang cuti tahunan yang di terima karyawan yang di PHK atas kemauan sendiri di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah sebesar Rp. 1.134. 600,00.

- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja. Hasil wawancara penulis dengan

¹¹⁰ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

perusahaan, karyawan yang di PHK akibat pandemi atas kemauan sendiri adalah pekerja yang berdomisili di sekitaran PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk setempat dan biaya atau ongkos pulang untuk karyawan disesuaikan atas perjanjian kesepakatan bersama antara pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan yaitu dengan pihak Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, mengenai biaya atau ongkos pulang untuk pekerja atau buruh berupa uang bensin, dikarenakan karyawan yang mengundurkan diri akibat adanya pandemi Covid-19 berdomisili di sekitaran PT. Dua Putra Utama makmur.

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat, dapat dijelaskan bahwa 15 % itu merupakan standar dari pemerintah untuk mematok besaran uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja. Agar perhitungannya tidak rumit, maka diberikan standar 15 % itu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan perusahaan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, mengenai uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk mengacu pada Surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor B. 600/ MEN/ SJ- HK/ VIII/ 2005 tentang Uang Penggantian Perumahan Serta Pengobatan dan Perawatan : “ Oleh karena pekerja/ buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, maka pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”.

Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan karyawan yang mengundurkan diri akibat pandemi Covid- 19 di PT. Dua Putra Utama makmur Tbk tidak

mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Di sisi lain juga perusahaan sedang mengalami penurunan *Income* karena berkurangnya minat konsumen akibat adanya pandemi Covid- 19.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 terhadap hak- hak pekerja ialah terkait uang pengganti hak yang dilakukan sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku¹¹¹.

Pemberian uang pengganti hak kepada tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk dalam perhitungan Uang Pengganti Hak menggunakan basis upah pokok dan tunjangan tetap. Perhitungannya mengacu pada peraturan pemerintah yang berlaku dan disesuaikan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Terkait Perjanjian Kerja Bersama yang seharusnya dimiliki oleh kedua belah pihak sebagai kesepakatan antara pengusaha dan karyawan mengenai hak dan kewajiban baik pengusaha maupun karyawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan yang mengundurkan diri (sudah tidak bekerja) dan karyawan yang masih bekerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk bahwasanya setelah Tanda Tangan perjanjian kerja, perusahaan tidak menyerahkan Perjanjian Kerja Bersama kepada karyawan melainkan mengambilnya kembali dan tidak memberikan salinan Perjanjian Kerja Bersama kepada karyawan.¹¹²

Tindakan yang dilakukan perusahaan terkait tidak menyerahkan Perjanjian Kerja Bersama kepada karyawan, menurut penulis perusahaan

¹¹¹ Nyoman Budianto, Wawancara, Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 05 Oktober 2020)

¹¹² Yuli Tutik, Wawancara, Karyawan yang masih bekerja di PT. Dua putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 18 Januari 2021)

melakukan indikasi kecurangan terkait Perjanjian Kerja Bersama. Ketika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dan karyawan, maka karyawan tidak tahu apa saja hak- haknya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dikarenakan Perjanjian Kerja Bersama tidak diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang mengundurkan diri akibat pandemi Covid- 19, bahwasannya kebijakan perusahaan telah bertentangan dengan ketentuan Undang- Undang dikarenakan karyawan yang mengundurkan diri sama sekali tidak mendapatkan Uang Penggantian Hak. Walaupun dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak dijelaskan mengenai hak- hak karyawan yang mengundurkan diri seharusnya PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk harus memberikan Uang Penggantian Hak kepada Karyawan yang mengundurkan diri.¹¹³

Mengacu pada Pasal 124 Ayat 2 menjelaskan bahwa “Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku”. Dari Pasal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika Perjanjian Kerja Bersama tidak mengatur tentang Uang Penggantian Hak, seharusnya PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk tetap harus memberikan Uang Penggantian Hak kepada karyawan yang mengundurkan diri tanpa adanya diskriminasi.

Maka berdasarkan temuan di lapangan PT. Dua Putra Utama makmur Tbk tidak melakukan kewajibannya untuk memberikan Uang Penggantian Hak kepada karyawan yang mengundurkan diri. Seharusnya PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk memberikan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Undang- Undang, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku.

¹¹³ Malya Ulfah, Wawancara, karyawan yang sudah tidak bekerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk, (Pati: 25 januari 2021)

Dikarenakan hal ini menyangkut hak yang diterima karyawan. Langkah hukum yang yang dapat diupayakan oleh pihak karyawan adalah dengan melalui jalan musyawarah untuk mencapai suatu kesepakatan, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat 1 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni melalui perundingan lewat forum bipatrit. Jalur bipatrit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan ini harus diselesaikan paling lambat 30 Hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila perundingan bipatrit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka karyawan dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya- upaya penyelesaian melalui bipatrit telah dilakukan, dan kemudian akan dilakukan mediasi. Jika mediasi gagal, penyelesaian perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pemaparan bab- bab yang telah diuraikan sebelumnya dan berdasarkan hasil pembahasan pada analisa penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk telah sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan ketetapannya yang mana di tujukan untuk mencapai keadilan dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana telah di atur dalam ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk adalah salah satu perusahaan yang berada di Jalan Raya Pati- Juwana Km 7, Desa Purworejo Rt.1/5 Kec. Pati, Kab. Pati - Jawa Tengah 59111 yang bergerak di bidang industri yang meliputi industri pengolahan hasil perikanan, seafood, cold storage, makanan olahan dari hasil perikanan, dan makanan olahan dari seafood. PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk telah memutuskan hubungan kerja karyawan atas kemauan sendiri akibat pandemi Covid- 19 di perusahaan yaitu sebanyak 6 karyawan dari seluruh karyawan yang dirumahkan adalah 16 karyawan sejak pandemi Covid-19 di tahun 2020 mulai bulan Maret sampai sekarang. Karyawan yang memutuskan hubungan kerja atas kemauan sendiri akibat pandemi mendapatkan uang penggantian hak, perlakuan yang adil dan pemenuhan terhadap hak- hak yang lainnya sesuai dengan perjanjian kerja tanpa adanya diskriminasi.
2. Perindungan hukum terhadap pekerja yang memutuskan hubungan kerja atas kemauan sendiri akibat pandemi Covid- 19 berdasarkan pada prinsip-prinsip keadilan menurut Thomas Aquinas, Aristoteles dan Thomas Hobbes adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya atau jatahnya dan

perlakuan secara adil. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang memutuskan hubungan kerja atas kemauan sendiri akibat pandemi dalam memenuhi hak- haknya, PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk telah bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk tidak memberikan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 Ayat (4) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa bentuk perlindungan hukum seperti cuti tahunan, Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/ buruh diterima bekerja dan Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan analisis pembahasan, penulis menyarankan beberapa hal kepada :

1. Pengusaha, yaitu perusahaan, agar dalam melakukan tindakan PHK harus lebih memperhatikan hak- hak apa yang harus didapatkan oleh pekerja atau buruh karena akibat dari adanya PHK tersebut. Dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga telah diatur mengenai pemberian hak- hak pekerja atau buruh yang mengalami PHK yaitu Pasal 156 sampai 172.
2. Pemerintah, perlu adanya pengaturan yang lebih khusus lagi yang mengatur mengenai hal tersebut seperti pengaturan mengenai bagaimana solusi apabila terjadi krisis moneter akibat pandemi dalam suatu perusahaan, perlindungan hak- hak pekerja atau buruh yang terkena dampaknya diperjelas agar mampu memberikan kepastian hukum.
3. Pekerja dan masyarakat, dengan adanya peraturan ini dapat dijadikan rujukan guna mengetahui hak- hak yang diperoleh ketika adanya PHK.

C. Penutup

Demikian hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai Perlindungan Hukum dan Pemutusan Hubungan kerja oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid- 19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Penelitian ini digunakan sebagai bahan untuk penulis mendapatkan Strata S (1).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asikin, Zainal, dkk, 2004, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ali, Zainuddin, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Amirin, Tatang M, 1986, *Menyusun Rencana Penelitian*, Bandung: Rajawali.
- Amran, Ali, 2016, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendi, A, Masyur, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Erwin, Muhammad, 2008, *Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum dan Hukum Indonesia (Dalam Dimensi Ide dan Aplikasi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hadjon, Philipus M, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Hadi, Sutrisno, 1994, *Metodologi Research jilid II*, Jakarta: Andi Offset.
- Hartatik, Indah Puji, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana.
- Hasbinuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harlandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Husni, Lalu, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Imron Ali, 2015, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartasapoetra, G, dkk, 1983, *Hukum Perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico: Bandung.
- Kartasapoetra, G, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo: Jakarta.
- Kementerian Agama RI, 2007, *Alqur'an Terjemah dan Tajwid*, Bandung: Sygma.
- Kansil, C.S.T, 1993, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.

- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT.CitraAditya Bakti.
- Moh. Firdaus Solihin, Eko Wahyudi, dan Wiwin Yulianingsih, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Muhjad, Hadin, 2012, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Muslim, Abu Husin bin Hajjaj, 1993, *Shohih Muslim* Semarang: Al- Ridho.
- Nasution, Muhammad Syukri Albani, 2017, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta.
- Nawawi, Hadari i, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Panggaben, Mutiara S., 2004, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bogor : Ghalia Indah.
- Rhiti, Hyronimus i, 2015, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet ke-19, Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial ; Memahami dan Menagatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha- Pekerja Pada Era Modal Global* ,Yogyakarta:CAPS.
- Suseno, Frans Magnis, 1999, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Sumaryono. E, 2002, *Etika Hukum Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas*, Kanisius.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. 3, Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahyudi, Eko, dkk., 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Sinar Grafika.

Skripsi

- Kusuma, Sawitri Dian, 2003, Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Sulistiawan, Anis Agus, 2007, Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- W, Scholastica Dika, 2012, Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di Toko Mas Salaman Ketandan, Yogyakarta (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 14/G/2007/PHI.YK)”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Kabupaten Purbalingga, Transmigrasi, 2012,*Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman,

Jurnal, karya ilmiah

- Arief, Barda Nawawi Arief, 2008, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, Vol.I/No.I
- Budiarta I Nyoman Putu, 2012, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Prinsip Keadilan*, Disertasi Program Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang
- Sonhaji, 2019, Analisis Yuridis pemutusan Hubungan Kerja Akibat kesalahan Berat Pekerja dari Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- Mahsun, 2015, Rekonstruksi Pemikiran Hukum Islam Melalui Integrasi Metode Klasik Dengan Metode Modern, *Jurnal, AL- AHKAM Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang*, vol. 25, no. 1
- Imron, Ali, 2008, Kontribusi Hukum Islam Terhadap Pembangunan Hukum Nasional, Disertasi, Universitas Diponegoro Semarang
- Musahadi, 2010, *Praktek Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Laporan Penelitian kelompok, Walisongo Mediator Center
- Silabi, Erni Dwita, 2016, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)” dari Fakultas Ekonomi Universitas Musamus Merauke Papua
- Wijayanti, Asri, 2004, E-Journal : *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, Surabaya

Peraturan Perundang- undangan, Al- Qur'an, Hadits

Q. S. Al- Maidah Ayat 1

Q. S. At- Thalaq Ayat 6

Hadits Ibnu Umar

UUD NRI 1945

Kitab Undang- Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Website

CNBC. Indonesia, “Apa itu virus Corona dan Cirinya Menurut Situs WHO?”.
<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200316135138-37-145175/apa-itu-virus-corona-dan-cirinya-menurut-situs-who> (diakses 25 Mei 2020)

Kompas. Com, “Dampak Pandemi pada sektor ekonomi”.
<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all> (diakses 26 Agustus 2020)

Dampak Pandemi Corona di RI. <https://tirto.id/dampak-pandemi-corona-di-ri-17-juta-buruh-dirumahkan-dan-kena-phk-fECo> (diakses 21 September 2020)

Informasi Tentang Virus Corona (Novel Coronavirus).
<https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/> (diakses 07 Desember 2020)

Siaran Pers Marsianah FM dan Kelompok Belajar Perburuhan (Kobar). <https://id-id.facebook.com/lionindonesia/posts/2809566902472262> (diakses 07 Desember 2020)

Antara News. Com. “Dirjen Pajak paparkan 3 dampak COVID- 19 bagi ekonomi Indonesia”. <https://www.antaraneews.com/berita/1609126/dirjen-pajak-paparkan-3-dampak-besar-covid-19-bagi-ekonomi-indonesia> (diakses 07 Desember 2020)

Webinar "New Normal Ketenagakerjaan Mendorong Pemulihan Ekonomi Nasional".
<https://www.kemnaker.go.id/news/detail/webinar-new-normal-ketenagakerjaan-mendorong-pemulihan-ekonomi-nasional> (diakses 07 Desember 2020)

Wawancara

Budianto, Nyoman. *Wawancara*. Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Pati: 15 September 2020

Budianto, Nyoman. *Wawancara*. Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Pati: 23 September 2020

Budianto, Nyoman. *Wawancara*. Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Pati: 05 Oktober 2020

Tutik, Yuli. *Wawancara*. Karyawan yang masih bekerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Pati: 18 Januari 2021

Ulfah, Malya. *Wawancara*. Karyawan yang sudah tidak bekerja di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk. Pati: 25 Januari 202

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1

Panduan Wawancara untuk Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk

1. Gambaran Umum PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk?
2. Bagaimana struktur organisasi PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk?
3. Adakah karyawan yang di PHK akibat pandemi Covid- 19 di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk?
4. Setelah di tetapkan SE Menaker No. 3 Tahun 2020 bahwa perlindungan pekerja atau buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid- 19, bentuk tindakan perusahaan bagaimana?
5. Bagaimana prosedur PHK akibat adanya pandemic Covid- 19 di perusahaan?
6. Pengaturan Perlindungan pekerja akibat pandemi:
 - a. Bagaimana bentuk perlindungan pekerja saat pandemi di PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk?
 - b. Jika pekerja yang dirumahkan, apakah pemenuhan hak- haknya sama dengan pekerja yang di pabrik?
7. Berapa jumlah pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid- 19 di perusahaan?
8. Bagaimana hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang dirumahkan?
9. Bagaimana bentuk hubungan industrial jika terdapat pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang mengundurkan diri akibat pandemi?
10. Bagaimana perlindungan hukum bagi karyawan yang mengundurkan diri di perusahaan?

Lampiran 2
Dokumentasi Wawancara Penelitian



Wawancara dengan pihak Asisten Manager PT. Dua Putra Utama Makmur Tbk



PT DUA PUTRA UTAMA MAKMUR Tbk

No. : 192/003/HRD-GA/DPUM/X/2020
 Perihal : **Konfirmasi Permohonan Izin Riset dan Wawancara**

Kepada Yth.
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
 Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
 Jl Prof Dr. H. Hamka
 Semarang 50185

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : B-3415/Un.10.1/D1/TL.01/9/2019 Tanggal 09 September 2020, Perihal permohonan Izin Riset kepada mahasiswa/i atas nama :

Nama : Heryanto
 NIM : 1602056072
 Jurusan : Ilmu Hukum

Bersama ini Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut diatas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian dan wawancara di perusahaan kami selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 14 September – 17 Oktober 2020. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Pati, 14 September 2020

PT. DUA PUTRA UTAMA MAKMUR, Tbk.

Nyoman Budiyanto
 HRD - GA Asst. Manager

Head Office:

Jl. Raya Pati - Juwana Km 7, Pati, Jawa Tengah, Indonesia 59119
 Phone: +62295 4199 010/11 Fax: +62295 4199 014
 Website: www.duaputra.com

Branch Office:

Jl. Arteri Antasari No. 67 C, Kec. Cilandak, Jakarta Selatan 12430
 Phone: +6221 2276 6659 Fax: +6221 2276 7819
 Website: www.duaputra.com

Lampiran 3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heryanto
 Tempat, Tanggal Lahir : Grobogan, 18 April 1997
 Alamat : DS. Semampir RT 02 RW 01Kel. Semampir Kec. Pati
 Umur : 23
 Agama/ Status : Islam/ Mahasiswa
 No. HP : 087737665526

PENDIDIKAN

- | | |
|--|------------|
| 1. SD ISLAM KAUMAN PATI | Tahun 2010 |
| 2. MTS RAUDLATUL ULUM GUYANGAN TRANGKIL PATI | Tahun 2013 |
| 3. MA NU NURUL ULUM JEKULO KUDUS | Tahun 2016 |

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar- benarnya

Pati, 20 November 2020

Hormat Saya,

Heryanto