

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI

(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah

Istimewa Yogyakarta)



SKRIPSI DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH

DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT

MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU

HUKUM

OLEH:

FIKRI FADLILAH

17103040076

PEMBIMBING:

FAISAL LUQMAN HAKIM S.H., M.Hum.

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

2021

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan upaya untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi serta kewenangan pemerintah dalam hal ini Disnakertrans DIY selaku instansi pemerintah yang menangani permasalahan ketenagakerjaan di Yogyakarta. Pertanyaan utama yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah (1) bagaimana perlindungan hukum pemutusan hubungan kerja akibat pandemi? (2) bagaimana kewenangan Disnakertrans D.I.Yogyakarta atas adanya pemutusan hubungan akibat pandemi tersebut?

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), Penelitian ini dilakukan di Disnakertrans D.I.Yogyakarta. Penelitian ini bersifat kualitatif dan memakai pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan bahan hukum primer dan sekunder.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan sebagai bentuk perlindungan hukum kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi diantaranya: Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha, SE, Nomor M/11/HK.04/X/2020, tentang penetapan upah minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi coronavirus disease, SE. Nomor M/7/AS.02.02/U/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi covid dan protokol pencegahan penularan covid-19 di perusahaan. Kedua: Kewenangan Disnakertrans D.I.Yogyakarta dalam upaya menghadapi pemutusan hubungan kerja akibat pandemi yaitu bekerja sama dengan BPJS dan berkolaborasi dengan Dinas tenaga kerja kabupaten, selain itu Disnakertrans D.I.Yogyakarta juga memberikan bantuan peralatan protokol kesehatan, bantuan alat-alat wirausaha serta berbagai pelatihan seperti pelatihan angkring, budidaya lele, dan pelatihan hidroponik.

Kata Kunci : pandemi, pemutusan hubungan kerja, perlindungan hukum.

ABSTRACT

This research is an attempt to find out the legal protection for workers who have been laid off due to the pandemic and the government's authority in this case the DIY Manpower and Transmigration Office as a government agency that handles labor problems in Yogyakarta. The main questions that will be answered through this research are (1) how is the legal protection for termination of employment due to the pandemic? (2) what is the authority of the Disnakertrans D.I.Yogyakarta regarding the termination of relations due to the pandemic?

The type of this research is field research. This research was conducted at the Manpower and Transmigration Office of D.I.Yogyakarta. This research is qualitative and uses a normative juridical approach. Data collection techniques used interviews with primary and secondary legal materials.

The results of this study can be concluded that: First, the Government has issued several policies as a form of legal protection for workers affected by layoffs due to the pandemic including: Circular Number M/3/HK.04/III/2020 concerning Protection of Workers/Labourers and Continuity Usaha, SE, Number M/11/HK.04/X/2020, regarding the determination of the 2021 minimum wage during the Corona virus disease Pandemic, SE. Number M/7/AS.02.02/U/2020 regarding the business continuity plan in dealing with covid and the protocol for preventing the transmission of covid-19 in the company. Second: The authority of the DIYogyakarta Manpower and Transmigration Office in an effort to deal with layoffs due to the pandemic, namely collaborating with BPJS and collaborating with the district Manpower Office, in addition the DIYogyakarta Manpower Office also provides assistance with health protocol equipment, assistance with entrepreneurial tools and various trainings such as angkring training, catfish cultivation, and hydroponic training.

Keywords: pandemic, termination of employment, legal protection.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal :Persetujuan Skripsi

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fikri Fadlilah

NIM : 17103040076

Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Februari 2022

Pembimbing,



Faisal Luqman Hakim SH, M.Hum.

NIP: 19790719 200801 1 012

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PLAGIARISME

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fikri Fadlilah

NIM : 17103040076

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk pada sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisme maka saya siap ditindak sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 29 Agustus 2021

Saya Menyatakan,



Fikri Fadlilah

NIM 17103040076

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-578/Un.02/DS/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FIKRI FADLILAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17103040076
Telah diujikan pada : Senin, 07 Februari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6247ee53dc7ea



Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 623bd7a6a3ffa



Penguji II

Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 6229bfba7f6f5



Yogyakarta, 07 Februari 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 624f9ec0448dd

MOTTO

"Barangsiapa di antara kamu melihat kemungkaran, hendaklah ia mencegah kemungkaran itu dengan tangannya. Jika tidak mampu, hendaklah mencegahnya dengan lisan, jika tidak mampu juga, hendaklah mencegahnya dengan hatinya. Itulah selemah-lemah iman."

(HR Muslim no 70).

"Orang bilang ada kekuatan dahsyat yang tak terduga yang bisa timbul pada samudera, pada gunung berapi dan pada pribadi yang tahu benar akan tujuan hidupnya"

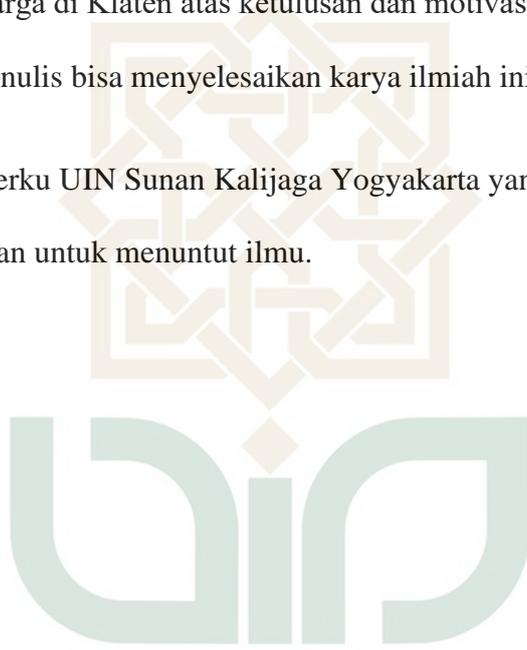
(Pramoedya Ananta Toer)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk :

- Bapak Suwardi, Ibu Rohmi Shofiyatun, dan Kakakku Izzatun Iffah sertakeluarga di Klaten atas ketulusan dan motivasi, Do'a kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiah ini dengan lancar.
- Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikanku kesempatan untuk menuntut ilmu.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirahiim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta)”. Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kejunjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Alhamdulillah, atas ridho Allah SWT serta doa orang tua, dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat di selesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini sudah seharusnya penyusun, mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. H. Makrus, S.H., M. Hum. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta para Wakil Dekan, I, II, III, dan beserta Staf-stafnya.
3. Ach. Tahir, SHI, LL.M, MA selaku ketua prodi Ilmu Hukum fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga

4. Prof. Drs. H. Ratno Lukito, M.A., DCL selaku dosen penasehat akademik yang selalu peduli terhadap perkembangan penulis selama masa kuliah.
5. Bapak Faisal Luqman Hakim SH, M.Hum. selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan ruang dan waktu untuk berkonsultasi dan bimbingan dengan sabar dan tenang, selalu memberikan masukan yang positif. Semoga kesabaran dan ketulusan dicatat sebagai amal ibadah.
6. Seluruh Dosen Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum yang telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis semoga yang bapak ibu Dosen berikan bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang semoga semuanya senantiasa di lindungi Allah SWT.
7. Staff TU Jurusan Ilmu Hukum yang bertugas, serta staff akademik FSH dan UIN Sunan Kaliaga, Terimakasih Bantuannya.
8. Keluarga penulis Bapak Suwardi, Ibu Rohmi Sofiyatun, dan Kakak Izzatun Iffah yang telah memberikan semangat, do'a dan finansial untuk menyelesaikan tulisan ini (skripsi) serta keluarga besar penulis yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis memohon kepada Allah SWT agar memberikan semua kebaikan mereka.
9. Guru-guru SD, MTs, SMA, serta alumni yang tidak dapat penulis tulis satu per satu. Terima kasih atas bimbingan semuanya, semoga menjadi amal ibadah. Aamiin.

10. Teman-teman IH Angkatan 2017: Umi, Anwar, Sulthon, Mahendra, Amin, Uswah, Zidni, Ega, Adji, Hawin, Dara, Handika, Prima, Fuad, Caca, Kinsya, Adit dll yang tidak dapat penulis tulis satu persatu. Kalian luar biasa.
11. Teman-teman Kerja Partime “Konde Mart” : Mbak Ana, Ayu, Mas Ahmad, Bokin, Pipit, Ikin, Indah, Royyan, Indah, mbak Nurul, mbk Naylul dan seluruh teman-teman kerja Konde Mart dan juga Pak Anang selaku pemilik toko, terimakasih atas kebersamaannya yang sudah penulis anggap seperti keluarga sendiri.
12. Teman-teman Organisasi PERMAHI, UKM KPS, FQK, Santri DQ, Kamusuka, KKN Candirejo di antaranya Handika, Prima, Amin, Khoirul, Fatur, Mbak Nadia, Zakil, Uswah, Jihan, Bima, Zelda, Yunan, Kurnia, Bella, dll yang tak bisa penulis tulis satu persatu.
13. Teman-teman magang di Kantor Notaris Bapak Djaelani : Mbak Bunga, Mbak Lusi, Fadli, Khansa, Ibu Maryati, dll. Terimakasih atas pengalaman dan kebersamaannya. Semoga menjadi ilmu yang bermanfaat di kemudian hari.

Selain itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak tersebut. Karena hanya doa yang dapat penulis berikan. Semoga ilmu dan pengalaman yang telah diberikan bermanfaat. Akhir kata semoga karya ini bisa bermanfaat dan menjadi sumber motivasi bagi penulis meraih cita-cita.

Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Yogyakarta, 25 Agustus 2021

Penulis



Fikri Fadlilah

Nim:17103040076



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	
PERSYARATAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Telaah Pustaka.....	6
E. Kerangka Teoritik.....	8
1. Teori Perlindungan Hukum.....	9
2. Teori Konsepsi Hak-Hak Pekerja.....	11
3. Teori Kepastian Hukum.....	12
F. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Pendekatan Peneliti.....	13
3. Sumber Data.....	14
4. Metode Pengumpulan Data.....	15

5. Studi Dokumentasi.....	16
6. Metode Analisa Data.....	16
G. Sistematika Pembahasan.....	17
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJADAN PERJANJIAN KERJA.....	19
A. Perlindungan Hukum.....	19
1. Pengertian.....	19
2. Bentuk Perlindungan Hukum.....	20
3. Tujuan Perlindungan Hukum.....	21
B. Pemutusan Hubungan Kerja.....	21
1. Pengertian.....	22
2. Alasan PHK.....	26
3. Hak Pekerja PHK.....	29
4. Prosedur PHK.....	32
C. Perjanjian Kerja.....	33
1. Pengertian.....	34
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	34
3. Syarat Sah Perjanjian.....	37
BAB III GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI.....	42
A. Sejarah Disnakertrans D.I.Yogyakarta.....	42
B. Profil Disnakertrans D.I.Yogyakarta.....	44
1. Tugas dan Fungsi	44
2. Visi dan Misi.....	46
3. Susunan Organisasi.....	46
C. Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi.....	56

D. Penyelesaian Perselisihan PHK Akibat Pandemi Melalui Disnakertrans DI.Yogyakarta.....	58
1. Pandemi Covid-19 dan Ketenagakerjaan Di Yogyakarta.....	58
2. Tugas dan Fungsi Disnakertrans D.I.Yogyakarta Dalam Penyelesaian PHK Di Masa Pandemi.....	61
BAB IV PEMBAHASAN.....	63
A. Perlindungan Hukum PHK Di Masa Pandemi.....	63
B. Kewenangan Disnakertrans Yogyakarta atas adanya PHK Di Masa Pandemi.....	70
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	89
CURICULUM VITAE (CV).....	92

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum Indonesia wajib melakukan perlindungan hukum kepada semua warga negaranya tanpa terkecuali. Sebab perlindungan hukum merupakan hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia.¹ Hak setiap warga negara Indonesia untuk memperoleh perlindungan hukum telah diatur dalam pasal 28 D ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya². Artinya, perlindungan hukum yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum ditujukan untuk melindungi harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh setiap subyek hukum. Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), berarti hukum memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK tersebut.

¹Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28 D ayat 1

²Hadjon, P. M. *Perlindungan Hukum Bagi rakyat Indonesia : Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan Administrasi* ,(Jakarta : Peradaban, 2007), hlm. 25.

Seperti yang kita ketahui dari berbagai media informasi bahwa pada awal tahun 2020 seluruh dunia merasa keresahan karena permasalahan mengenai Covid19. Virus ini menimbulkan kerugian dalam berbagai sektor, tidak hanya dibidang kesehatan, Covid-19 juga berdampak serius bagi perekonomian.

Maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) para karyawan karena usaha yang merugi terus-menerus adalah contoh nyata dari akibat pandemi Covid19. Data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020 mencatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan (work from home) dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini terjadi karena sejumlah perusahaan mengalami penurunan produksi bahkan berhenti berproduksi.³

Metode penyebaran virus ini sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan lockdown dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Pemerintah Negara Indonesia sendiri menggunakan metode lockdown (kuncian) berupa kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini.⁴

Pasal 151 UU No. 13/2003 menyebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Yang dimaksud dalam segala daya upaya adalah kegiatan-kegiatan positif

³“Lipi” <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030> Diakses pada 05 Januari 2020 pukul 19.30 WIB.

⁴Ari Fadli, Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan “Peduli Lindungi” Aplikasi Berbasis Andorid. Jurnal Teknik Elektro, Universitas Jenderal Soedirman, 2020, hlm. 1.

yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.⁵

Manakala pemutusan hubungan kerja sudah tidak bisa dihindari lagi, sesuai bunyi pasal 163, pasal 164, pasal 165, pasal 169 ayat (2) UU No 13/2003, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang jasa, uang ganti rugi yang besarnya telah ditentukan. Pasal 156 ayat (1) UU No. 13/2003 menyebutkan bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.⁶

Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan COVID-19 yang meminta perkantoran/tempat kerja, usaha, dan industri harus memperhatikan protokol kesehatan serta upaya pengaturan jaga jarak. Tentu dengan kebijakan tersebut, daya beli masyarakat semakin hari semakin menurun, banyak perusahaan maupun toko-toko yang hampir bangkrut sehingga hal ini mendorong para pengusaha kecil maupun menengah yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengeluarkan kebijakan merumahkan sebagian pegawainya guna mengurangi biaya pengeluaran perusahaan dan berimbas pada pemutusan hubungan kerja.

⁵*Ibid.* hlm. 97.

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2019) hlm.185.

Sebagian pekerja mendapatkan pesangon akibat PHK tersebut, namun seringkali pekerja yang berstatus sebagai buruh lepas tidak diberikan pesangon sama sekali. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencatatkan hingga September 2020 angka pekerja dan perusahaan yang terdampak pandemi virus corona mencapai 56.066 orang dan 300 perusahaan. Dengan jumlah pekerja yang sudah dipekerjakan kembali sebanyak 51.050 orang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY menyatakan ada penambahan 1.207 pekerja yang terkena PHK dari sebuah perusahaan yang terpaksa tutup, dengan adanya tambahan 1.207 pekerja yang di-PHK, jumlah pekerja yang kehilangan pekerjaan di DIY sebanyak 1.465 orang selama pandemian pekerja yang masih dirumahkan sebanyak 3.623 orang dari total pekerja di DIY sebanyak 133.299 orang yang terdaftar di data wajib lapor Dinakertrans DIY.

Pada kenyataannya PHK yang terjadi di masa pandemic covid-19, menyebabkan banyak pekerja kehilangan pekerjaannya dan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja terutama hak-hak normatif pekerja. Peran pemerintah diperlukan untuk mengatasi banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja di masa pandemi, Disnakertrans DIY selaku instansi pemerintah yang menangani permasalahan ketenagakerjaan di Provinsi Yogyakarta dengan segala daya upayanya di tengah wabah pandemi ini wajib untuk hadir dalam peranannya mengatasi hal tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK akibat pandemi?
2. Bagaimana kewenangan Disnakertrans D.I.Yogyakarta atas adanya PHK dampak pandemi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Dalam Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi.
- b. Untuk mengetahui bagaimana peranan Disnakertrans D.I.Yogyakarta atas adanya pemutusan hubungan kerja dari dampak pandemi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman kepada masyarakat awam dan diharapkan dapat menjadi sumber referensi ilmu bagi kalangan akademis yang memiliki kasus serupa sehingga dapat tercapainya suatu penyelesaian dalam permasalahan hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena dampak pandemi.

b. Manfaat Praktis

Bagi penulis diharapkan menjadi penambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum serta memenuhi persyaratan yang diwajibkan bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

D. Telaah Pustaka

Untuk menghindari kesamaan dengan penelitian skripsi sebelumnya, peneliti menggunakan penelusuran terhadap penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja antara lain sebagai berikut:

Pertama, Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans” yang disusun oleh Lina Sasmiati, Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga tahun 2014, Di dalam penelitian ini, penulis menjelaskan hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja serta perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT Jogja Tugu Trans. Penelitian ini berbeda

karena hanya membahas mengenai perlindungan hukum atas karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja sedangkan yang penulis lakukan lebih kepada pemutusan hubungan kerja di masa pandemi.⁷

Kedua, Skripsi dengan judul “Analisis Tentang Hak-hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” yang disusun oleh Nilawati, fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Palembang tahun 2017. Di dalam penelitian ini menjelaskan tentang kajian hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan kerja menurut Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan upaya hukum yang bisa diambil. Penelitian ini berbeda karena membahas mengenai hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja berdasar Undang-undang RI 13 tahun 2003 sedangkan yang penulis lakukan adalah perlindungan hukum terhadap Hak-hak pekerja yang terkena PHK di masa pandemi berdasar UU 13 tahun 2003 dan UU Ciptaker.⁸

Ketiga, Skripsi dengan judul “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” Yang disusun oleh Muhammad Emil Kesuma, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang tahun 2020. Didalam penelitian ini menjelaskan akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan upaya meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Penelitian ini berbeda karena

⁷Lina Sasmiati, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans” *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

⁸Linawati, “Analisis Tentang Hak-hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” *Skripsi* (Palembang:Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017).

membahas mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak sedangkan yang penulis lakukan adalah pemutusan hubungan kerja akibat pandemi.⁹

Keempat, Skripsi dengan judul “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dampak COVID-19” yang disusun oleh Indah Septiana Dewi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang 2020. Di dalam skripsi ini menjelaskan bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang atas adanya pemutusan hubungan kerja dari dampak Covid19 serta mekanisme disnaker kota Palembang terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dampak dari Covid-19. Penelitian ini memiliki kemiripan karena yang dilakukan penulis juga menyinggung tentang peranan Disnaker dalam merespon pemutusan hubungan kerja dampak pandemi namun memiliki perbedaan dalam lokasi penelitian dan yang menjadi pembahasan penulis adalah bagaimana dasar hukum kebijakan PHK di masa pandemi bukan mekanisme PHK dampak pandemi.¹⁰

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teori sangat diperlukan dalam setiap karya ilmiah, identifikasi teori-teori digunakan sebagai landasan berfikir untuk mengkaji suatu permasalahan yang ada. Berdasarkan penelitian yang telah penulis angkat

⁹ Muhammad Emil Kesuma, “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” *Skripsi*(Palembang:Universitas Sriwijaya Palembang, 2020).

¹⁰Indah Septiana Dewi, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dampak COVID-19” *Skripsi*(Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020).

berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena PHK Akibat Pandemi, penulis menggunakan teori berikut:

1. Teori Perlindungan Hukum

Dalam pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”. Negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan bagi warga negaranya, maka keadilan menjadi syarat terpenting bagi terciptanya kebahagiaan hidup bagi dan sebagian dasar bagi keadilan itu sendiri perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.¹¹

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.¹² Sedangkan perlindungan hukum menurut Setiono adalah bertujuan untuk melindungi masyarakat dari bentuk perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang ada, untuk mewujudkan ketertiban

¹¹Moh. Kusnadi dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*. (Jakarta: Sinar Bakti, 1998), hlm. 153.

¹²“Tesis hukum” <https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> Diakses pada tanggal 13 Maret 2021, Pukul 19.35 WIB.

serta ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹³

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.¹⁴

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi:¹⁵

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat;
Pekerja atau serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding;
dengan pengusaha.

¹³ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3.

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. (Depok: PTRajaGrafindo Persada. 2019), hlm. 57.

¹⁵ Suhartoyo, 2019, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 2, June 2019*, hlm. 329.

2. Teori Konsepsi Hak-Hak Pekerja

Di Indonesia, konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja atau buruh adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945 merupakan hak konstitusional. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (legislative policy) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (bureaucracy policy) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Bahkan di dalam negara hukum modern (negara kesejahteraan) negara berkewajiban untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional.¹⁶

Sehubungan dengan adanya kewajiban dalam melaksanakan hak konstitusional, negara dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baik dan seluas-luasnya kepada masyarakat dan akhirnya pasti akan muncul dua gejala, yakni¹⁷

1. Campur tangan pemerintah terhadap aspek kehidupan masyarakat sangat luas.
2. Dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan sering digunakan asas diskresi.

Pemerintah telah banyak mengambil kebijakan berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja atau buruh, khususnya

¹⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika 2009) hlm. 16.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 16.

dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.¹⁸

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, tugas hukum adalah untuk mencapai kepastian hukum demi adanya ketertiban dan keadilan di dalam masyarakat. Kepastian hukum mengharuskan diciptakannya peraturan-peraturan umum atau kaedah-kaedah yang berlaku umum, supaya tercipta suasana yang aman dan tentram di dalam masyarakat.¹⁹

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi tafsir) dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan

¹⁸*Ibid.*, hlm. 17.

¹⁹Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia (suatu tinjauan secara sosiologis)*, (Jakarta: Universitas Indonesia 1999), hlm. 55.

keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.²⁰

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat mengenai permasalahan diatas, maka dalam skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian yang relevan dengan judul di atas, yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintah. Penelitian akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja D.I.Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif. Yuridis adalah mengkaji konsep normatif atau peraturan perundang-undangan, sedangkan normatif adalah mengkaji dokumen-dokumen. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa metode pendekatan yuridis-normatif merupakan jenis pendekatan yang menganalisis permasalahan dengan mengkoparasikan data-data sekunder seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku, buku-buku, jurnal, atau karya tulis lain yang berhubungan

²⁰Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelian R, *Kamus Istilah Hukum*(Jakarta: Jala Permata, 2009), hlm. 385.

dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi dengan data-data primer yaitu hasil observasi dan wawancara kepada pihak terkait yang dalam hal ini Bidang Pengawasan dan Mediator Disnakertrans D.I.Yogyakarta dengan tujuan untuk menemukan fakta-fakta yang akurat dan dapat dijamin kredibilitasnya terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi.

3. Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang penting dalam penelitian. Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah subyek dari mana data yang diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut dinamakan responden, yaitu merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau utama, yaitu sumber yang diperoleh langsung di lapangan. yaitu berupa perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena phk akibat pandemi di Dinas Tenaga Kerja D.I.Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Berupa hasil wawancara Bagian Pengawasan dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja D.I.Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan gejala-gejala (data) yang tampak pada obyek penelitian Terdapat dua macam observasi, yaitu observasi langsung dan tidak langsung. Penulis menggunakan observasi langsung karena penelitian dilaksanakan ketika peristiwa/situasi atau keadaanya terjadi.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada informan. Adapun Informan yang penulis ajukan sejumlah pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Ardhina Rahmanto: Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda –
Disnakertrans D.I.Yogyakarta
2. Ryan Perdhana : Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda –
Disnakertrans D.I.Yogyakarta

3. Anto : Mediator Hubungan Industrial – Disnakertrans D.I.Yogyakarta
 4. Septi : HRD PT ECC Yogyakarta
 5. Azis : Pengurus DPW ASPEK DIY
5. Studi Dokumen

Teknik ini berupa mencari dan mengumpulkan data mengenai suatu hal/variabel tertentu yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Untuk memperoleh data yang benar-benar valid penulis menggunakan metode dokumentasi yang langsung di ambil dari obyek pengamatan meliputi data PHK akibat pandemi.

6. Metode Analisa Data

Setelah penulis memperoleh data yang diperlukan dan telah cukup memadai, kemudian data tersebut dianalisa oleh penulis. Dikarenakan menganalisis data merupakan langkah yang sangat kritis dalam penelitian, maka peneliti harus memastikan pola analisis mana yang akan digunakan.²¹ Adapun metode analisis yang penulis gunakan adalah metode deskriptif normatif, yaitu suatu metode pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan masyarakat dengan menggunakan acuan norma hukum yang berlaku, yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Sedangkan pola pemikiran dalam analisis penelitain ini menggunakan pola berfikir induktif, yakni pemikiran yang bertolak dari fakta empiris yang didapat

²¹Joko Subagyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999) hlm. 39.

di Provinsi Yogyakarta yang kemudian dianalisis, ditafsirkan dan berakhir dengan penyimpulan terhadap permasalahan berdasarkan data yang diperoleh.

Langkah yang dilakukan adalah membuat kategori-kategori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian (terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat pandemi di D.I Yogyakarta). Kemudian dikaitkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja sebagai sumber hukum, yang mana Undang-Undang tersebut masih menjadi dasar hukum yang berlaku saat ini.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam uraian ini disusun dalam lima bab, antara bab yang satu sampai dengan bab yang lain merupakan uraian yang berkesinambungan. Wujud dari uraian di atas digambarkan dalam sistematika sebagai berikut:

BAB Pertama, berisi penjelasan: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan skripsi, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB Kedua, merupakan bab yang di dalam bagian ini penulis menyajikan tentang berisi Pengertian hubungan kerja, Pengertian PHK, alasan-alasan PHK, serta hak-hak pekerja yang terkena PHK.

BAB Ketiga, merupakan bab yang di dalam bagian ini penulis menyajikan tentang Dampak pandemi terhadap hubungan kerja dan dampak pandemi bagi perusahaan di D.I Yogyakarta

BAB Keempat, berisi tentang pemaparan hasil penelitian terkait kebijakan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi dan kewenangan pemerintah dalam perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK akibat pandemi di Provinsi D.I Yogyakarta

BAB Kelima, berisi kesimpulan dari pembahasan tentang rumusan masalah yang dilakukan dengan komprehensif dan dilengkapi dengan saran rekomendasi penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian bab-bab diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 sebagai salah satu upaya memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja/ buruhterkait adanya pandemi Covid-19. Selain surat edaran tersebut bentuk perlindungan hukum dari pemerintah terhadap pekerja di masa pandemi covid 19, yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum antara lain, SE, Nomor M/11/HK.04/X/2020, tentang penetapan upah minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi coronavirus disease, SE. Nomor M/7/AS.02.02/U/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi covid dan protokol pencegahan penularan covid 19 di perusahaan, SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19.

2. Berbagai langkah yang dilakukan Disnakertrans D.I. Yogyakarta dalam upaya mencegah PHK akibat pandemi salah satunya adalah upaya persuasif dengan melakukan komunikasi dan perundingan dengan para pengusaha dan pekerja/buruh, upaya persuasif tersebut dilakukan oleh bidang Hubungan Industrial. Disnakertrans D.I. Yogyakarta juga menindaklanjuti pengaduan-pengaduan dan menjadi fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dalam mencari titik temu antara kedua pihak dalam mendapat hak-hak sebagaimana diatur dalam undang-undang dengan melakukan komunikasi dan perundingan dengan para pengusaha dan pekerja/buruh, upaya persuasif tersebut dilakukan oleh bidang Hubungan Industrial. Perlindungan lain yaitu mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan yang telah ada. Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur melalui berbagai macam undang-undang serta peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi, diharapkan mampu mendorong pengusaha untuk taat menjalankan undang-undang ketenagakerjaan yang telah diatur dan dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh. Dalam mengatasi dampak pandemi, Disnakertrans D.I. Yogyakarta menerapkan beberapa kebijakan guna membantu masyarakat terdampak Pandemi sebagai berikut:

- a. Kartu Pra Kerja
- b. Bekerjasama Dengan Pemerintah kabupaten/kota
- c. Kerjasama Dengan BPJS
- d. Pelatihan Angkring

- e. Pelatihan Ternak Lele
- f. Pelatihan Hidroponik
- g. Bantuan alat-alat wirausaha
- h. Pelatihan Pengolahan Makanan
- i. Bantuan Alat Protokol Kesehatan Bagi Pekerja

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis menambahkan beberapa saran yang di dapat dari pemerintah, pekerja dan pengusaha sebagai berikut:

1. Saran untuk pekerja:

- a. Secara umum implementasi dari kebijakan pemerintah di masa pandemi covid-19 sejatinya ada untuk melindungi setiap hak pekerja yang terdampak. Pemerintah dalam hal ini telah berupaya menegakkan dan menciptakan keadilan dalam keberlangsungan usaha.
- b. Pekerja diharapkan mampu memahami kondisi pandemi yang menyulitkan perusahaan.
- c. Pekerja yang di PHK maupun yang dirumahkan di masa pandemi dapat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah untuk meningkatkan skill dan keterampilan.

2. Saran untuk pengusaha

- a. Masa pandemi Covid-19 perusahaan tidak harus melakukan pemutusan hubungan pekerja tapi dapat melakukan cara lain seperti merumahkan

pekerja untuk sementara, mengurangi hak-hak pekerja, misalnya tidak memberikan uang transport karena pekerjaan dilakukan dari rumah, tidak memberikan Tunjangan Hari Raya karena omset perusahaan mengalami penurunan, tidak memberikan bonus-bonus dan bentuk insentif lainnya.

- b. Menurunkan biaya produksi dari beberapa perusahaan swasta, dengan melibatkan pekerja dengan tetap membayar upah penuh.
- c. Memberikan bantuan dana secara tunai kepada pekerja.
- d. Memberikan insentif kepada industri pariwisata, perhotelan, toko retail dan industri lain yang terdampak, agar mereka bisa bertahan di tengah-tengah pandemi corona.

3. Saran untuk pemerintah

- a. Pemerintah perlu memberikan stimulus ekonomi kepada perusahaan yang terdampak agar kegiatan produksi tetap berjalan dan tidak terjadi lagi kasus pemutusan hubungan kerja di saat pandemi.
- b. Pemerintah diharapkan mampu memberikan suatu kebijakan yang adil bagi pengusaha dan pekerja.
- c. Mengingat jumlah pekerja yang terkena PHK sangat banyak dan pelatihan yang masih kurang, untuk itu perlu adanya kuota pelatihan yang lebih agar memberikan manfaat yang signifikan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

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

B. Buku

Armansyah,Irsan Koesparmono.*Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*,Jakarta : Erlangga, 2016.

A.W. Fransiscus dkk, *Ketenagakerjaan Dalam Data Jilid 3*, Pusat data Informasi Ketenagakerjaan: Jakarta Selatan, 2021

Budiardjo Miriam, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Gramedia, Jakarta, 1992

HadjonM. Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia, sebuah studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi*,Jakarta:Peradaban, 2007.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*.Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2019.

Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum* Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Kusnadi Moh. dan Ibrahim Harmaily, *Hukum Tata Negara Indonesia..* Jakarta: Sinar Bakti, 1998.

Soepomo Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Tenaga Kerja*, Jakarta : Djambatan 1990

Subagyo Joko, *Metode Penelitian (Dalam Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999, Cet.ke-3.

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

Trijono Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014.

Wijayanti Astri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya 2009

C. Jurnal

Suhartoyo, 2019, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019

Ngadi, Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia, *Jurnal Kependudukan Indonesia*

Budi S, Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, *Mimbar Hukum* Vol. 25 No 3 Oktober 2013

R. Pratiwi, Hasrina, D. Artha, Analisa Yuridis Penetapan Covid 19 Sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, *Journal Inicio Legis* Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020

HaririWawan Muhwan, 2011, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung

Ramlan, Fitri R., Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Di Masa Covid-19, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum*, Edisi Khusus, Oktober 2020

Budi K Dona, Pandemi Covid-19 Apakah Force Majeur?, *Jurnal Rechtsvinding*, ISSN 2089-9009 29 Juni 2020

Syahrial, Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Ners* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020, *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*,

Randi Yusuf, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' (2020) *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2).

Mustakim dan Syafrida, S, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia' (2020) *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*

Khalda Fadila, Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora Vol 8 No. 1 Tahun 2021*, Fakultas Hukum UPN Jakarta

Subijanto, Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 6, Nopember 2011, Hlm 711

KusumaMade Wirayuda, WirasilaA.A. Nguraha, 2013, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha", *Kertha Semaya*, Vol.01, No.05, Juli 2013, hal.3, diakses pada tanggal 9 Oktober 2016

Subijanto, Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 6, Nopember 2011

D. Skripsi

Sasmiati Lina, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans” Skripsi Universitas Negeri Sunan Kalijaga (2014).

Linawati, “Analisis Tentang Hak-hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang (2017).

Kesuma Muhammad Emil, “Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” Skripsi Universitas Sriwijaya Palembang (2020).

Dewi Indah Septiana, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Terhadap Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dampak COVID-19” Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang (2020).

E. Internet

<http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030> Diakses pada 05 Januari 2020 pukul 19.30 WIB.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi>, diakses pada 2 April 2021 pukul 19.30 WIB.

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>

Diakses pada tanggal 13 Maret 2021, Pukul 19.35 WIB

<https://berkas.dpr.go.id/puskajianggaran/analisis-apbn/public-file/analisis-apbn-public-55.pdf> Diakses pada 16 April 2021 Pukul 16.00 WIB.

<https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk->

[dan-yang-mengundurkan-diri/](https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk-)Diakses pada 31 Mei 2021

<https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk->

[dan-yang-mengundurkan-diri/](https://hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl2066/hak-pekerja-yang-terkena-phk-)Diakses pada 31 Mei 2021 Pukul 10.27 WIB.

