

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
TERKENA PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
TERDAMPAK PANDEMI COVID-19**

(STUDI KASUS DI PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA)



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH

FAIZATUL ATIKAH

18103040021

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. M. MISBAHUL MUJIB, S.Ag., M.Hum

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI YOGYAKARTA

2022

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 telah banyak mengakibatkan perusahaan terpaksa merumahkan atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kebijakan pemerintah yang menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang terdampak pandemi Covid-19. Dengan banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi Covid-19 penulis melakukan studi kasus pada tiga perusahaan di lingkungan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yaitu PT. Anugerah Mulia Sentosa, PT. Jogja Tugu Trans dan PT. Anugerah Surya Propertindo. Penelitian ini untuk mengetahui pandangan hakim terhadap hak-hak buruh yang di PHK oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 dan perlindungan hukum tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19, apakah sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mencari sumber data-data lapangan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun metode yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif analitis yaitu menganalisis kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan di masa pandemi Covid-19 di Pengadilan Negeri Yogyakarta. Metode pengumpulan data diperoleh melalui hasil observasi, hasil wawancara, telaah pustaka, serta sumber-sumber lain yang mendukung penelitian lapangan .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ataupun merumahkan karyawan yang berakhir dengan PHK yang awalnya dengan alasan force majeure (keadaan memaksa) akhirnya diputuskan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan alasan yang berbeda-beda sesuai fakta di lapangan. Para Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berpandangan bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh Kelangsungan dan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 telah cukup mendukung HIR, KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berupa PHK di masa pandemi Covid-19. Bentuk perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja yang di PHK pandemi Covid-19 setelah diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku terutama dalam penentuan hak normatifnya.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Force Majeure, Perlindungan Hukum

ABSTRACT

Pandemic Covid-19 has many results in company forced house or To do disconnection connection work (layoff) because of the government which applies policy restrictions on social scale big (PSBB). Sector employment is one sector which affected pandemic Covid-19. With a lot of disconnection connection work During time pandemic Covid-19 writer To do studies case on three companies in environment authority Court Connection Industrial on Court Country Yogyakarta that is PT. bounty Glorious Sentosa , PT. Jogja monument Trans and PT. bounty Sun Propertyndo . Study this for knowing view judge to rights laborer those who were laid off by company which affected pandemic Covid-19 and protection law power work those who were laid off by unilateral by company yag affected pandemic Covid-19, is already in accordance with legislation which apply .

Type study is a study field that looks for source data through Court Connection industrial. As for method which composer Use in study this is use method descriptive analytical that is analyze cases disconnection connection work by unilateral by company in Century pandemic Covid-19 in Court Country Yogyakarta. Method collection data obtained through results observation , results Interview , study References , as well as sources others who support the study field .

Results study showing that disconnection connection work or house employee which end with the layoffs at first with reason force advance (state compel) finally decided Court Connection Industrial on Court Country Yogyakarta with reason which different in accordance fact in field . Judges Court Connection Industrial on Court Country Yogyakarta look at that Letter Circular Minister Employment Republic Indonesia Number M/3/HK.04/III/2020 Year 2020 about Protection Worker / Laborer Continuation and Effort in skeleton Prevention and Countermeasures Covid-19 has enough support HIR, KUH Civil , Constitution Number 13 Year 2003 about Employment , Constitution Number 2004 about Solution Connection Industrial in finish dispute connection industrial in the form of layoffs in time pandemic Covid-19. Form protection law which got by worker those who were laid off pandemic Covid-19 after solved through Court Connection Industrial in accordance with legislation which apply especially in invention right normative .

Say Key : Termination Connection Work (PHK), Force Majure , Protection Law

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Faizatul Atikah

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Faizatul Atikah
NIM : 18103040021
Judul : "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena Phk Secara Sepihak Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini Kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera di munaqasyah. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Juli 2022

Pembimbing,



Dr. M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1127/Un.02/DS/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FAIZATUL ATIKAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18103040021
Telah diujikan pada : Selasa, 02 Agustus 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

M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 62fb1851de94c



Penguji I

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

Valid ID: 62ba0bb7cd3b3



Penguji II

Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 62b66ad798335



Yogyakarta, 02 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

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

Valid ID: 62f94809033aa

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Faizatul Atikah

NIM : 18103040021

Prodi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syariah dan Hukum

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

Yogyakarta, 20 Juli 2022

Saya yang menyatakan



Faizatul Atikah

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri”

(QS Ar Ra'd ayat 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS Al-Baqarah 286)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tuaku yang telah memberikan semangat, doa, nasihat serta
yang tak kenal lelah dalam mendidik dan membesarkan

Untuk adik-adikku Aisyah, Asmah, Azizah dan Haikal



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين, أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمد رسول الله

اللهم صل على سيدنا محمد، الفاتح لما أغلق والخاتم لما سبق، ناصر الحق بالحق، والهادي إلى صراطك

المستقيم وعلى آله حق قدره ومقداره العظيم

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan berupa Iman, Islam dan rahmat serta hidayahnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pengadilan Negeri Yogyakarta)” ini dengan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut digugu dan ditiru.

Tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.A., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus Munajat, S.H., M.Hum., selaku dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A., selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faiq Tobroni, S.H.I., M.H, M.Sc., M.S.I., selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
5. Bapak Dr. M. Misbahul Mujib, S. Ag., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan penyusun dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan mengarahkan penyusun dalam proses penyusunan skripsi.
7. Ibu Dr. Frida Arriyani, S.H., M.Hum selaku Ketua Pengadilan Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian di Pengadilan Yogyakarta .
8. Ibu Sundari, S.H., M.H. selaku Hakim Pembimbing dalam melakukan penelitian di Pengadilan Negeri Yogyakarta.
9. Ibu Intan Widuri selaku Pembimbing dalam melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
10. Seluruh dosen yang mengajar penyusun dalam berbagai mata kuliah sehingga penyusun dapat mempunyai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan disampaikan kepada masyarakat.

11. Bapak Bromo Linuwih dan Ibu Dadi Mulyani yang selalu melimpahkan doa dan kasih sayang, perhatian serta motivasi dan dukungannya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh sahabat-sahabatku dan teman-temanku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
13. Teman-teman Program Studi Ilmu Hukum 2018.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membeikan motivasi dan semangat.

Atas segala keikhlasan dan kebaikannya penyusun mengucapkan banyak terima kasih. Semoga bantuan, bimbingan, dan arahan yang diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Maka dari itu, saran dan kritik dari berbagai pihak sangat penyusun harapkan guna perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk mengembangkan hukum perdata pada khususnya.

Yogyakarta, 20 Juli 2022

Penyusun,



Faizatul Atikah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C.Tujuan Penelitian	6
D.Manfaat Penelitian	7
E.Telaah Pustaka	7
F.Kerangka Teoritik	12
G. Metode Penelitian	19
H.Sistematika Penyusunan	21
BAB II TINJAUAN TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, FORCE MAJEURE/ KEADAAN MEMAKSA, KEPASTIAN HUKUM, DAN PERLINDUNGAN HUKUM	24
A. Teori Hubungan Industrial	24
Pengertian Hubungan Kerja	24
Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	25
Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	27
Hak-hak buruh yang di PHK	29
Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja	33
Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	35
B. Force Majeure	38
1. Pengertian Force Majeure	38
2. Unsur-Unsur Force Majeure	39

3. Bentuk-Bentuk Force Majeure	40
C. Kepastian Hukum	41
D. Perlindungan Hukum	43
1. Pengertian Perlindungan Hukum	43
2. Tujuan Perlindungan Hukum	45
3. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum	45
BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SELAMA PANDEMI COVID-19 DI YOGYAKARTA	48
A. Perselisihan Hubungan Industrial	48
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industri.....	48
2. Kebijakan-Kebijakan Pemerintah DIY Selama Pandemi Covid-19	55
B. Kasus-Kasus Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta	59
BAB IV Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di-PHK Secara Sepihak Akibat Pandemi Covid-19	72
A. Pandangan Hakim Terhadap Hak-Hak Buruh yang Terkena PHK Oleh Perusahaan yang Terdampak Pandemi Covid-19	72
B. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena PHK pada Perusahaan yang Terdampak Pandemi Covid-19.....	76
BAB V PENUTUP 91	
A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Virus Covid-19 yang ditetapkan sebagai pandemi pada tanggal 9 Maret 2020 oleh World Health Organization (WHO) berpengaruh dalam tatanan ekonomi, sosial, dan budaya. Covid-19 yang pertama kali muncul di Wuhan, China. Covid-19 ini tidak hanya menyerang negara Cina melainkan lebih dari 200 negara di dunia termasuk Indonesia. Berdasarkan data per tanggal 21 Oktober 2021 orang yang terkonfirmasi Covid-19 di Indonesia berjumlah 4.237.201 orang.¹

Pemerintah Indonesia telah menetapkan virus corona sebagai bencana non alam dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 20 Tahun 2020 Tentang Bencana Non Alam Penyebaran *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19). Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang membatasi kegiatan masyarakat di tempat kerja (kantor atau pabrik), sekolah atau institusi pendidikan, kegiatan keagamaan, kegiatan di tempat umum atau fasilitas umum, kegiatan sosial dan budaya, serta pergerakan orang dan barang menggunakan moda transportasi.

Pembatasan terhadap kegiatan masyarakat tersebut menyebabkan menurunnya tingkat perekonomian Indonesia. Pertumbuhan ekonomi

¹ Haryanti Puspa Sari. 2021. “ 633 kasus Covid-19 di Indonesia capai 4. 237. 834” <https://nasional.kompas.com/read/2021/10/21/18220671/update-21-oktober-tambah-633-kasus-covid-19-di-indonesia-capai-4237834> diakses pada 20 Oktober 2021 Pukul 21.00 WIB.

Indonesia berkontraksi 2,07 persen pada tahun 2020, dan pada kuartal ketiga pada tahun 2021 pertumbuhan ekonomi diproyeksikan diperkirakan pada kisaran 3,5 persen hingga 4,3 persen, jauh dibawah rata-rata pertumbuhan ekonomi pertahun sebesar 8 persen sebelum terjadinya pandemi Covid-19.²

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor yang sangat berdampak pandemi Covid-19, meluasnya penyebaran Covid-19 sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, banyak perusahaan di Indonesia yang terhambat produktivitasnya. Lonjakan Covid-19 di Indonesia pada bulan Juli 2021 menyebabkan pemerintah mengeluarkan kebijakan PPKM darurat. Hal ini memperparah kondisi perusahaan yang sudah menurun sejak diberlakukannya kebijakan PSBB.

Turunnya aktivitas perekonomian dan terbatasnya mobilitas barang dan jasa, serta pembatasan ruang gerak penduduk, pada akhirnya memukul pula pendapatan perusahaan dan masyarakat. Perusahaan di Indonesia banyak yang mengalami kesulitan keuangan, sehingga mendorong pengusaha untuk mengeluarkan kebijakan untuk mempertahankan usahanya seperti tidak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan merumahkan pekerjanya yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak bahkan sampai ada yang melakukan pinjaman kepada bank untuk menggaji para pegawai.

2 Antonius Purwanto. 2021. "Ekonomi Dunia pada Masa Pandemi Covid-19 dan Dampak hingga proyeksi Pertumbuhan 2021-2022" <https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/ekonomi-dunia-di-masa-pandemi-covid-19-dari-dampak-hingga-proyeksi-pertumbuhan-2021-2022> diakses pada 25 Oktober 2021 Pukul 11.00 WIB.

Akibatnya, Pemutusan Hubungan Kerja dan merumahkan pekerja banyak terjadi di Indonesia. Per tanggal 7 Agustus 2021, jumlah pekerja yang mengalami PHK tercatat mencapai 538.305 orang.³

Perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah masalah yang sepele, hal ini dikarenakan berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/ buruh. Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sebagai dampak adanya pandemi Covid-19 dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal yang menjadi perbedaan adalah pada hal kompensasi pesangon yang diterima oleh pekerja/ buruh yaitu pada PHK dengan alasan merugi atau force majeure mendapat kompensasi pesangon 1 kali ketentuan, sedangkan PHK dengan alasan efisiensi mendapat kompensasi pesangon 2 kali ketentuan. Selain mendapatkan uang pesangon, pekerja/ buruh berhak untuk mendapatkan uang penghargaan dan uang masa kerja.⁴

Perkara PHK secara sepihak yang masuk di Pengadilan Negeri Yogyakarta dari sebelum terjadinya pandemi Covid-19 sampai saat ini mengalami peningkatan yang signifikan yaitu pada tahun 2018 perkara yang masuk berjumlah 2 perkara, tahun 2019 perkara yang masuk, tahun

³ Michelle Natalia.2021. “ *Kemnaker Risau, Sudah 538.305 Pekerja Kena PHK per 7 Agustus*” <https://ekbis.sindonews.com/read/509558/34/kemnaker-risau-sudah-538305-pekerja-kena-phk-per-7-agustus-1628820502> diakses pada 25 Oktober 2021 Pukul 19.00 WIB.

⁴ D. Danny H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2007), hlm. 19.

2020 23 perkara yang masuk dan pada tahun 2021 terdapat 80 perkara yang masuk.⁵

Terkait dengan pembahasan di atas, permasalahan-permasalahan tersebut dapat ditemukan pada kasus-kasus yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta. Gugatan-gugatan yang diajukan ini merupakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja karena penggugat menuntut penggantian rugi pesangon terhadap tergugat.

Yang menjadi permasalahan di sini adalah proses PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap tenaga kerja. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha (tergugat) terhadap pekerjanya (tergugat) dengan alasan efisiensi untuk mempertahankan usahanya. Para pekerja sudah melakukan upaya dengan mengadakan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta guna menuntut dibayarkannya uang kompensasi sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun para Pengusaha (tergugat), tidak membenarkan bahwa PHK tersebut merupakan PHK sepihak karena pekerja (penggugat) mengetahui situasi dan kondisi perusahaan akibat pandemi Covid-19 yang sangat

5 <http://sipp.pn-yogyakarta.go.id/> diakses pada 18 Desember 2021 Pukul 08.30 WIB.

mempengaruhi perekonomian sehingga para pekerja (penggugat setuju untuk dilakukannya PHK.⁶

Indonesia sebagai negara hukum memberikan perlindungan dan pemenuhan hak-hak terhadap para tenaga kerja yang diatur pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dan pada Pasal 28D ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur larangan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa pengusaha/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian pada ayat (2) 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 serikat pekerja/buruh. Hal ini berarti tidak diperbolehkannya adanya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.⁸ Menurut

6 Putusan Perkara Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk

7 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2).

8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1) dan (2)

Abdussalam, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur perusahaan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, apabila pekerja/ buruh mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.⁹

Dengan adanya latar belakang tersebut penulis mengajukan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS DI PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan Hakim terkait dengan hak-hak buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19?
2. Apakah bentuk perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK secara sepihak karena adanya efisiensi perusahaan yang terdampak Covid-19 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ilmiah ini adalah:

⁹ H.R. Abdussalam, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, (Jakarta: Restu Agung, 2008), hlm.109.

1. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hakim terkait dengan hak-hak buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui apakah bentuk perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK secara sepihak karena adanya efisiensi perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang akan didapat dari penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan teoritis, diharapkan dapat memberi sumbangan atau masukan bagi pengembangan Ilmu Hukum pada umumnya dan Hukum Perdata pada khususnya serta dapat menambah bahan referensi di bidang karya ilmiah.
- b. Kegunaan praktis, diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi para pihak terkait dengan masalah yang diteliti khususnya tentang perlindungan hukum tenaga kerja yang di PHK secara sepihak akibat efisiensi di perusahaan pada masa pandemi Covid-19.

E. Telaah Pustaka

Agar dapat menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan beberapa literatur hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja. Di samping itu, hal ini juga dimaksudkan untuk

menghindari terjadinya kesamaan terhadap penelitian yang telah ada. Oleh sebab itu penulis mengadakan penelusuran terhadap penelitian-penelitian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

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 Yogyakarta tahun 2014.¹⁰ Dalam skripsi ini penulis mengemukakan hasil penelitiannya bahwa hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja karyawan hanya akan memperoleh uang pesangon satu kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam skripsi ini peneliti memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, akan tetapi yang menjadi pembeda dalam penelitian ini yaitu membahas bagaimana pandangan hakim terhadap hak-hak buruh yang sering dikesampingkan.

Skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)” yang disusun oleh Diyani Widari Tanjung Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.¹¹ Dalam skripsi ini

10 Lina Sasmito, “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans*”, skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

11 Diyani Widari Tanjung, “*Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis*

penulis mengemukakan hasil penelitian bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan terhadap PHK secara sepihak diatur dalam Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Faktor yang menghambat pelaksanaan putusan adalah anggaran pemerintah yang terbatas untuk membiayai eksekusi dan tidak adanya kepastian waktu kapan biaya eksekusi akan dicairkan. Dalam skripsi ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Yang menjadi pembeda adalah pada skripsi ini membahas faktor penghambat pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan sedangkan penulis hanya berfokus pada pandangan dan putusan hakim terkait dengan hak-hak buruh yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19.

Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010)” yang disusun oleh Choirunisa Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah tahun 2018.¹² Dalam skripsi ini penulis mengemukakan hasil penelitian bahwa pada perkara a quo tidak terlihat adanya upaya perusahaan untuk menghindari PHK serta pemenuhan hak-hak asasi manusia yang diatur dalam UUD RI. Dan tidak ada upaya dari pemerintah untuk

Putusan Nomor 248/ptd.sus-PHI/2019/PN.MDN)”, skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12 Choirunnisa. “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 k/PDT.SUS/2010)*”, skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018.

melindungi warga negara dari diskriminasi yang dilakukan pihak pengusaha yang mengakibatkan tercederainya hak-hak tenaga kerja. Dalam skripsi ini memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Yang menjadi perbedaan adalah pada skripsi ini membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan di DKI Jakarta (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 K/PDT.SUS/2010, sedangkan penulis ingin berfokus pada Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan Yang Terdampak Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Pengadilan Negeri Yogyakarta).

Jurnal dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19” yang disusun oleh Nazifah, Syarifa Mahila.¹³ Dalam jurnal ini penulis mengemukakan bahwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus beralasan dan memiliki bukti yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan pengusaha wajib menyampaikan alasan-alasan dilakukannya PHK terhadap para pekerja. Pengaturan perlindungan hukum Pemutusan Hubungan Kerja di masa pandemi Covid-19 terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam jurnal ini peneliti memiliki kesamaan yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, akan tetapi yang menjadi pembeda dalam penelitian ini yaitu pada jurnal ini membahas bagaimana

13 Nazifah, Syarifa Mahila, “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19”, jurnal, Universitas Batanghari, 2021.

perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK di masa pandemi Covid-19 secara umum sedangkan peneliti membahas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK secara sepihak di lingkungan Pengadilan Negeri Yogyakarta.

Jurnal dengan judul “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak” yang disusun oleh Rivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani.¹⁴ Dalam Jurnal ini penulis mengemukakan adanya Pandemi sebagai alasan force majeure perusahaan Ramayana Depok melakukan PHK terhadap pekerjanya. Alasan force majeure tersebut digunakan karena penurunan omzet penjualan sampai dengan 80 persen hingga dilakukan penutupan operasionalnya. Dengan menggunakan teori perlindungan hukum, maka pekerja perusahaan tetap mendapat upah ataupun pesangon serta hak-hak lain pekerja berupa jaminan. Jurnal ini membahas tentang alasan perusahaan melakukan PHK secara sepihak selama pandemi Covid-19 dan perlindungan hukum pekerja yang di-PHK secara sepihak dengan alasan pandemi Covid-19. Sedangkan penulis berfokus pada perlindungan hukum tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak akibat efisiensi di perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum.

Jurnal dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Di Perusahaan” yang disusun

¹⁴ Rivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani, “Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”. Jurnal

oleh Annisa Fitria.¹⁵ Dalam jurnal ini penulis mengemukakan hasil penelitian bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan pihak perusahaan harus memberi tahu karyawan sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum 30 hari Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Jurnal ini membahas bagaimana proses penyelesaian PHK dengan alasan efisiensi menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana perlindungan hukum hak-hak pekerja yang terkena PHK akibat efisiensi dalam suatu perusahaan. Sedangkan yang akan diteliti oleh penyusun adalah apakah bentuk perlindungan hukum tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak akibat efisiensi di perusahaan pada pandemic Covid-19 di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Kerangka Teoritik

1. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan

¹⁵ Annisa Fitria, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Di Perusahaan*”, jurnal

UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas keprbadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.¹⁶

Istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa disingkat dengan PHK memiliki pengertian yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Menurut Menteri Tenaga Kerja Nomor kep.15A/Men/1994 Pasal 1 Ayat (4), Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat.

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja
- d. Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁷

16 Fritje, Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003", Jurnal., Vol.II/No.2/Januari-Maret /2014 Edisi Khusus.

17 R Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 299.

Dalam praktek kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, dapat juga dilakukan oleh tenaga kerja. PHK tidak boleh dilakukan semena-mena karena sangat berdampak kepada tenaga kerja. Karena tenaga kerja tidak lagi memiliki pekerjaan sedangkan perusahaan dapat mencari pengganti tenaga kerja.¹⁸

Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibagi menjadi beberapa golongan, antara lain:

1) Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum yang terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan waktu tertentu. Apabila hubungan kerja berlangsung sampai waktu yang diperjanjikan, maka hubungan kerja batal demi hukum dengan berakhirnya waktu tersebut.

2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh buruh/ pekerja, hal ini terjadi melalui pengunduran diri

Pekerja berhak untuk mempunyai hak untuk pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan atau berdasarkan putusan pengadilan setelah memeriksa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi.

3) Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha karena dianggap mengundurkan diri

¹⁸ Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 96.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan bahwa pekerja dianggap mengundurkan diri. Pekerja dianggap mengundurkan diri apabila pekerja telah mangkir selama lima hari berturut-turut, dan telah dipanggil 2 kali.

4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha

Ada alasan yang menyebabkan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja tersebut. Misalnya pekerja melakukan kesalahan berat, bahkan kesalahan ringan atau tanpa kesalahan.

5) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Terjadi karena alasan penting yaitu kondisi atau situasi yang menyebabkan hubungan kerja tidak dapat diteruskan. Sedangkan pekerja tidak mau diakhiri hubungan kerja atau masih terjadi perselisihan besarnya pesangon sehingga harus diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial.

6) Pemutusan Hubungan Kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau pekerja.

7) Pemutusan Hubungan Kerja karena kerugian terus menerus selama dua tahun atau force majeure

Pemutusan Hubungan Kerja yang dikarenakan perusahaan mengalami kerugian selama dua tahun dan terus menerus maka pekerja mendapat pesangon 1 kali ketentuan, jika perusahaan

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan efisiensi maka pekerja mendapat pesangon 2 kali ketentuan.

- 8) Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan mengalami pailit

Perusahaan yang mengalami pailit dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan ketentuan bahwa pekerja mendapat pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan.

- 9) Pemutusan Hubungan Kerja karena buruh atau pekerja meninggal dunia

Ahli waris pekerja mendapat sejumlah uang yang besarnya dua kali perhitungan 2 kali ketentuan pesangon dan 1 kali uang penghargaan masa kerja.

- 10) Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun

Jika perusahaan membayar iuran pensiun kepada perusahaan pensiun, maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak.¹⁹

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata adil berarti tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Keadilan menurut Thomas Hobbes adalah suatuila perbuatan dapat dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati. Rasa keadilan atau keadilan dapat tercapai saat adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah berjanji.

¹⁹ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 137-140.

Perjanjian diartikan dalam wujud yang luas tidak hanya sebatas pada perjanjian pada kedua belah pihak melainkan, perjanjian pada putusan antara hakim dan terdakwa, peraturan perundang-undangan yang tidak memihak pada salah satu pihak, melainkan saling mengedepankan kepentingan dan kesejahteraan publik.²⁰

Salah satu tugas Hakim adalah menegakan keadilan. Keadilan tidak hanya dilihat dari segi materiil saja melainkan keadilan juga harus dilihat dari segi spiritual. Hakim dalam mewujudkan keadilan harus mampu membuat putusan yang dapat menegakkan keadilan yang memanusiakan manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang harus dijamin hak dan martabatnya.²¹

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum memiliki dua pengertian yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dan berupa keamanan hukum bagi individu bagi kesewenangan pemerintah karena adanya aturan yang bersifat umum individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara kepada setiap individu.²²

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan

20 Muhammad Syukuri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 217-2018.

21 Fakhani, dkk. *Filsafat Hukum: Paradigma Modernisme Menuju Post Modernisme*. (Solo: Kafilah Publisihng, 2018), hlm 113-114.

22 Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008), hlm. 137.

bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan putusan dapat dilaksanakan.²³ Sedangkan menurut Jan Michiel Otto menjelaskan kepastian hukum sebagai:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berfikir menerapkan aturan-aturan hukum secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan pengadilan dilaksanakan secara konkrit.²⁴

Pemerintah dan pengadilan sangat berperan penting dalam menjaga kepastian hukum. Pemerintah dilarang untuk menerbitkan aturan yang bertentangan dengan undang-undang.

4. Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum menurut CST Kansil adalah segala upaya hukum harus diberikan oleh penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai

²³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 160.

²⁴ Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).

ancaman dari pihak manapun.²⁵ Perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu putusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan preventif ini memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan sengketa.²⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu mencari sumber-sumber data secara langsung dari lapangan melalui Pengadilan Negeri Yogyakarta. Dalam hal ini penulis menguraikan pandangan hakim terhadap hak-hak buruh yang sering dikesampingkan dan perlindungan hukum tenaga kerja apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif-analitis yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi yang bertujuan untuk memberikan

25 C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 1989), hlm. 40.

26 Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 2-3.

data seteliti mungkin mengenai obyek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau undang–undang yang berlaku.²⁷

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris merupakan peneliti yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mengungkapkan permasalahan di lapangan.

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dilakukan satu arah kepada narasumber yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta.

2) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk melengkapi sumber data primer. Studi pustaka juga digunakan sebagai dasar untuk menganalisis hasil dari data yang diperoleh dari sumber primer.

5. Sumber Penelitian

Untuk mengkaji isu hukum dalam penelitian ini, diperlukan sumber-sumber penelitian yang diklasifikasikan menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Bahan hukum primer

²⁷ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 223.

Bahan hukum primer meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar 1945
 - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - d. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
 - e. Putusan Pengadilan
 - a) Putusan Perkara Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk
 - b) Putusan Perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk
 - c) Putusan Perkara Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Yyk
- 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku-buku, jurnal, karya ilmiah, atau hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

6. Teknis Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan menyajikan data secara deskriptif dan menganalisis secara kualitatif.

H. Sistematika Penyusunan

Sistematika penyusunan ini merupakan uraian susunan dari skripsi secara teratur, agar dapat dengan mudah diketahui hubungan antara bab

satu dengan bab lainnya. Untuk memudahkan pembahasan, penyusun membagi penyusunan dalam skripsi ini menjadi 5 bab, yaitu:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, dalam bab ini penyusun akan mengemukakan latar belakang pemilihan judul tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terkena PHK Secara Sepihak oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Yogyakarta)”, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penyusunan.

Bab kedua, bab ini akan membahas mengenai tinjauan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang membahas mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, prosedur Pemutusan Hubungan Kerja alasan pemutusan kerja. Bab kedua ini juga membahas tentang force majeure, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, serta kepastian hukum.

Bab ketiga ini akan dibahas mengenai perkara-perkara secara lebih rinci terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 yang diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dan kebijakan pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) selama Pandemi Covid-19.

Bab keempat, dalam bab ini menguraikan pandangan dan putusan Hakim terkait dengan hak-hak buruh yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 dan bentuk perlindungan

hukum tenagas kerja yang di-PHK secara sepihak karena adanya efisiensi perusahaan yang terdampak Covid-19 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bab Kelima, merupakan enutup yang memuat kesimpulan dan saran dari penulis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pandangan Hakim Terhadap Hak-Hak Buruh yang Terkena PHK oleh Perusahaan yang Terdampak Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 telah banyak mengakibatkan perusahaan terpaksa merumahkan atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun pada awalnya merumahkan ataupun PHK terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19 menggunakan alasan *force majeure* tetapi pada akhirnya hakim menetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan fakta di lapangan. Alasan tersebut antara lain karena efisiensi perusahaan pada PT. Anugerah Mulia Sentosa, pengunduran diri pada PT. Jogja Tugu Trans dan pengunduran diri dan pelanggaran pada PT. Anugerah Surya Prpertindo.

Alasan-alasan tersebut pada akhirnya menentukan hak-hak pekerja yang terkena PHK di masa pandemi Covid-19 yang juga mempertimbangkan status pekerja yang terkena PHK di masa pandemi Covid-19 tersebut apakah sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT).

Para Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta bahwa pengaturan merumahkan karyawan akibat

pandemi Covid-19 dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha, dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 telah cukup mendukung pengaturan yang telah ada baik yang diatur dalam HIR, KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan.

2. Analisis Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena PHK pada Perusahaan yang Terdampak Pandemi Covid-19

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 pada dasarnya karena alasan *force majeure* dan diatur dalam KUHPerdata dan selanjutnya dalam ketentuan dimana PHK yang dilakukan oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* harus diiringi dengan tutupnya perusahaan. Sedangkan kondisi wabah Covid-19 sebagai bentuk *force majeure* memungkinkan perusahaan melakukan phk tidak dengan alasan merugi atau keadaan memaksa tetapi dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Surat Edaran (SE) Menaker Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha, dalam kasus

PHK yang penulis teliti ini kasus phk dengan alasan efisiensi terjadi pada kasus PT. Anugerah Mulia Sentosa, sedangkan pada kasus PT. Jogja Tugu Trans dan PT. Anugerah Surya Propertindo terjadi karena pekerja mangkir atau *walk out* pada tahap negosiasi ketika bekerja mulai dirumahkan sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri. Namun demikian pekerja tetap mendapatkan hak-hak normatifnya sesuai dengan alasan phknya. Pada PT. Anugerah Mulia Sentosa dengan alasan efisiensi sesuai dengan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan pada PT. Jogja Tugu Trans dan PT. Anugerah Surya Propertindo disebabkan karena pekerja mengundurkan diri yang diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pasal Pengadilan Negeri Yogyakarta sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sedangkan penentuan hak normatif berdasarkan masa kerja ditentukan berdasarkan Pasal 56 UU ketenagakerjaan. Penentuan hak normatif berdasarkan status pekerja ditentukan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan untuk pekerja kontrak atau pekerja untuk waktu tertentu dan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan untuk pekerja waktu tidak tertentu.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian tentang kasus Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Karena kasus-kasus yang penulis teliti terjadi pada masa pandemi Covid-19 tetapi sebelum UU Cipta Kerja belum disahkan maka perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka dari itu perlu dilakukan sosialisasi UU Cipta Kerja kepada pekerja maupun pengusaha tentang kewajiban pengusaha dan pekerja sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan industrial ketika terjadi PHK.
2. Bagi PT. Anugerah Surya Propertindo diharapkan membuat perjanjian kerja secara tertulis ketika mengangkat seorang pekerja untuk menghindari perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di kemudian hari.
3. Bagi pekerja sebaiknya berhati-hati dan menjalankan kewajibannya dalam tahapan proses negosiasi ketika pekerja mulai dirumahkan sampai terjadi PHK yang berkekuatan hukum tetap.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Buruh
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu
Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja N0. Kep-150/Men/2000

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor
65/KEP/ 2020 Tentang Penetapan Status Tanggap Darurat Bencana
Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Di Daerah Istimewa
Yogyakarta

2. Putusan Pengadilan

Putusan Perkara Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk

Putusan Perkara Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Yyk

Putusan Perkara Nomor 56/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Yyk

3. Buku

Abdussalam, H.R. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Restu Agung,
2008.

- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: Ghalia Indonesia, 2010.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 1993.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Danny, D. H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2007), hlm. 19. H. Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2007.
- Fakhani, dkk. *Filsafat Hukum: Paradigma Modernisme Menuju Post Modernisme*, Solo: Kafilah Publisihng, 2018.
- Fuady, Munir. *Konsep Hukum Perdata*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019).
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka 1989.
- Koeshartono, D. dkk *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005.

- Komalawati, Veronica. *Modul Penyusunan Kontrak Komersial*,
Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah
Mada Kampus Jakarta, 2012.
- M. Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di
Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*, Jakarta:
Kencana Prenada Group, 2005.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum (Edisi Revisi)*,
Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*,
Yogyakarta: Liberty, 2007.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,
2000.
- Rato, Dominikus. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan
Memahami Hukum*, Yogyakarta: Lasbang Pressindo, 2010.
- Simanjuntak, P.N.H. *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta:
Prenamdia Group, 2015.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Suadi, Amran. *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah*, Jakarta:
Prenada Media Group, 2018.
- Syahrani, Riduan. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung,
Citra Aditya Bakti, 1999.

Syukuri Albani Nasution, Muhammad. *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Jakarta: Kencana, 2017).

Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014.

Wahyudi, M.S. Hendra Kusuma., *Ekonomi Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19* (UMM Press, 2020),

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Witanto, D.Y. *Hukum Acara Mediasi (Dalam Perkara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Agama)*, Bandung: Alfabeta, 2012.

4. Jurnal/ Skripsi

Choirunnisa. “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sektor Pangan Di DKI Jakarta (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 601 k/PDT.SUS/2010)*”, skripsi.

Fitria, Annisa. “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atau Buruh Yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Di Perusahaan*”, jurnal.

Kususiyanah, Anajar. Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pancasila Industrial In Job Creation Law), Jurnal.

Muchsin, “Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia”, disertasi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2003.

Rivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani. “Pademi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”. Jurnal.

Rumimpunu, Fritje. “Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003”, Jurnal.

Sasmiati, Lina. “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans*”, skripsi.

Setiono, “Rule of law”, disertasi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 2004.

Tanjung, Diyani Widari. “*Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)*”, skripsi.

5. Internet

Antonius Purwanto. 2021. “Ekonomi Dunia Pada Masa Pandemi Covid-19 Dari Dampak Hingga Proyeksi Pertumbuhan 2021-2022”
<https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/ekonomi-dunia->

di-masa-pandemi-covid-19-dari-dampak-hingga-proyeksi-pertumbuhan-2021-2022

Haryanti Puspa Sari. 2021. *633 kasus Covid-19 di Indonesia capai*
4. 237. 834,

<https://nasional.kompas.com/read/2021/10/21/18220671/update-21-oktober-tambah-633-kasus-covid-19-di-indonesia-capai-4237834>

<http://sipp.pn-yogyakarta.go.id/>

Miechelle Natalia.2021. “ *Kemnaker Risau, Sudah 538.305 Pekerja Kena PHK per 7 Agustus*”,

<https://ekbis.sindonews.com/read/509558/34/kemnaker-risau-sudah-538305-pekerja-kena-phk-per-7-agustus-1628820502>

<https://nasional.kompas.com/read/2021/10/21/18220671/update-21-oktober-tambah-633-kasus-covid-19-di-indonesia-capai-4237834>

www.id.wikipedia.org

6. Lain-Lain

Wawancara dengan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Ibu Sundari, S.H., M.H. di Pengadilan Negeri Yogyakarta pada tanggal 29 Maret 2022 Pukul 08.00 WIB.