

**ANALISIS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID -19
DI KOTA LUBUK LINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Hukum Program Sarjana**

**Oleh:
JERRY SAPUTRA
NIM: 502016278**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) BAGI PARA PEKERJA PADA MASA
PANDEMI COVID-19 DI KOTA LUBUK LINGGAU**



NAMA : Jerry Saputra
NIM : 50 2016 278
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Perdata

Pembimbing,

- 1. Dr. H. Erli Salia, SH., MH**
- 2. H. Zulfikri Nawawi, SH., MH**

(Signature)
d t o, n o I
M. Salia

Palembang, 25 Maret 2021

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum

(Signature)

Anggota : 1. Mona Wulandari, SH., MH

(Signature)

2. Heni Marlina, SH., MH

(Signature)

**DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JERY SAPUTRA
NIM : 502016278
Program Studi : Hukum Program Sarjana
Prog. Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul:

ANALISIS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA LUBUK LINGGAU Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah kami sebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, kami bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Palembang, Maret 2021

Yang menyatakan,



Jery Saputra

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

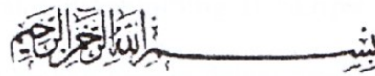
الَّذِينَ عَاهَدْتَ مِنْهُمْ ثُمَّ يَنْقُضُونَ عَهْدَهُمْ فِي كُلِّ مَرَّةٍ وَهُمْ لَا يَتَّقُونَ

"(Yaitu) orang-orang yang kamu telah mengambil perjanjian dari mereka, sesudah itu mereka mengkhianati janjinya pada setiap kalinya, dan mereka tidak takut (akibat-akibatnya)" (QS. Al-Anfal : 56).

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta***
- ❖ *Saudara Perempuanku tersayang***
- ❖ *Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi***
- ❖ *Kekasihku Tercinta***

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, serta sholawat dan salam kepada nabi Muhammad Saw., karena atas rahmat dan nikmat Nya jualah skripsi dengan judul: **ANALISA KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA LUBUK LINGGAU.**

Dengan segala kerendahan hati diakui bahwa skripsi ini masih banyak mengandung kelemahan dan kekurangan. semua itu adalah disebabkan masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman penulis, karenanya mohon dimaklumi.

Kesempatan yang baik ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan dan bantuan, khususnya terhadap:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta jajarannya;
2. Bapak Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH, Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang beserta stafnya;
3. Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, III dan IV, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
4. Bapak Yudistira Rusyidi, SH., M.Hum, selaku Ketua Program Studi Hukum Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Bapak Dr. H. Erlisalia.,SH.,MH. selaku Pembimbing I dan Bapak Zulfikri Nawawi.,SH.,MH. selaku Pembimbing II Skripsi telah banyak memberikan petunjuk-petunjuk dan arahan-arahan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini;
6. Bapak Ridwan Hayatudin., SH.,MH. selaku Pembimbing Akademik Penulis selama menempuh pendidikan yang selalu memberikan inspirasi;
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang;
8. Kedua orang tuaku tercinta dan saudara-saudaraku terkasih.

Semoga segala bantuan materiil dan moril yang telah menjadikan skripsi ini dapat selesai dengan baik sebagai salah satu persyaratan untuk menempuh ujian skripsi, semoga kiranya Allah Swt., melimpahkan pahala dan rahmat kepada mereka.

Wassalamu'alaikum, wr. wb.

Palembang, 24 Maret 2021

Penulis,



Jery Saputra

ABSTRAK

ANALISIS KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID – 19 DI KOTA LUBUK LINGGAU

Oleh

JERRY SAPUTRA

Latar belakang dalam penelitian ini adalah ketidakjelasan terkait pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dimasa pandemi covid-19 menjadi titik fokus untuk membahas dan menganalisa lebih komprehensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pelaksanaan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di kota lubuk linggau? dan 2) Apa dampak yang timbul dari kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di kota lubuk linggau?. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelaksanaan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di kota lubuk linggau tidak efektif jika dilakukan karena dianggap dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure* sebagaimana Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. 2) Dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pekerja dimasa pandemi covid-19 di kota lubuk linggau yaitu tingkat ekonomi pekerja semakin menurun, dan lebih banyak orang yang menjadi pengangguran semakin banyak tingkat kejahatan.

Kata Kunci : Analisis, Kebijakan, dan kota lubuk linggau.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORKING RELATIONSHIP POLICY (PHK) FOR WORKERS IN THE COVID-19 PANDEMIC PERIOD IN LUBUK LINGGAU CITY

By

JERRY SAPUTRA

The background in this study is that the uncertainty regarding the termination of employment relations by companies during the Covid-19 pandemic has become a focal point for discussing and analyzing more comprehensively related to policies issued by the government or companies for workers. The formulation of the problems in this study are 1) How is the implementation of the termination of employment (PHK) policy for workers during the Covid-19 pandemic in Lubuk Linggau City? and 2) What are the impacts of the termination of employment (PHK) policy for workers during the Covid-19 pandemic in Lubuk Linggau City? The research method used is empirical juridical research. Sources of data used in this study consist of primary data and secondary data. Based on the results of the research, it shows that 1) The implementation of the employment termination policy (PHK) for workers during the Covid-19 pandemic in Lubuk Linggau City was not effective if it was carried out because it was considered as an alibi by some companies it was deemed illogical, because some companies argued with force majeure as Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower. 2) The impact of the termination of employment (PHK) policy for workers during the Covid-19 pandemic in Lubuk Linggau city, namely the economic level of workers is decreasing, and the more people who become unemployed the higher the crime rate.

Keywords: Analysis, Policy, and Lubuk Linggau City.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
C. Ruang Lingkup Dan Tujuan	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
D. Definisi Koseptual.....	10
E. Metode Penelitian	11
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Teknik Pengumpulan Data.....	12
3. Teknik Pengolaan Data	13
4. Analisis Data	14
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Perjanjian Kerja	16
B. Pwengertian Ketenagaan Kerjaan	25
C. Teori Ketenaga Kerjaan	28
D. Pekerja	32

E. Pemutusan Hubungan Kerja	35
-----------------------------------	----

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau	48
B. Dampak yang Ditimbulkan dari Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau	78

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan Untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu¹.

Pada saat ini dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia.. Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit Covid-19. Hal ini tentu memberikan dampak yang dapat merugikan negara maupun masyarakat. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19.

Sedikitnya ada 4 masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat Covid-19. Pertama, pada saat pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sebagian

¹Wardani, S., & Widhiandono, H. (2017). *Hubungan-Hubungan Hukum Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Kemitraan Antara Perusahaan Pengelola Rambut Dengan Plasma Industri Rambut Di Kabupaten Purbalingga*. Jurnal Kosmik Hukum, 17(1), hlm.68.

perusahaan tidak boleh beroperasi. Akibatnya, ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan pekerja atau memerintahkan pekerja untuk bekerja dari rumah (*work from home*/WFH). Bagi perusahaan yang melaksanakan WFH, artinya pekerja tetap bekerja, tapi tidak hadir ke tempat kerja baik itu kantor atau pabrik seperti biasanya. Mengingat pekerja melaksanakan pekerjaannya, maka upah dan tunjangan tetap dibayar pengusaha. Dalam kondisi ini, bisa saja pengusaha tidak membayar tunjangan yang sifatnya tidak tetap. Tapi bagi perusahaan yang tidak beroperasi sehingga merumahkan pekerjanya, Juanda melihat praktiknya ada perusahaan yang memberikan gaji pokok atau tunjangan saja. Ada juga dengan kesepakatan para pihak dilakukan pemotongan upah. Praktik ini di setiap perusahaan berbeda karena tergantung kemampuan finansial.²

Kedua, dalam kondisi seperti ini, bisa berlaku asas *no work no pay* sebagaimana diatur Pasal 93 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menyebut upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, kecuali bagi pekerja yang sakit baik karena Covid-19 atau bukan. Bisa juga pemberi kerja menggunakan pendekatan moral yakni tetap membayar upah pekerja sekalipun pekerja dirumahkan.

Ketiga, pembayaran upah. Juanda berpendapat setelah pandemi Covid-19 berakhir berpotensi banyak perselisihan ketenagakerjaan yang akan muncul. Salah satunya perselisihan hak terkait pemenuhan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terkait pemenuhan upah. Karena itu, jika pandemi ini berdampak kepada perusahaan yang mengubah skema pengupahan, harus ada kesepakatan dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan kemudian dituangkan dalam perjanjian bersama. kesepakatan itu setidaknya menyepakati soal besaran upah dan mekanisme pembayarannya. Misalnya, disepakati upah dibayar 70 persen, kemudian bagaimana sisanya apakah diabaikan atau menjadi utang perusahaan. Berdasarkan putusan MK No.72/PUU-XIII/2015 menyatakan selisih pembayaran upah minimum

² Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19); Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, vol. 2(1), hlm.187-192.

dalam skema penangguhan upah minimum tetap wajib dibayar pengusaha kepada buruh. Ada juga opsi lain dalam praktik hubungan kerja, yakni pengusaha tidak membayar upah selama pekerja dirumahkan, tapi hubungan kerja tetap dipertahankan. Jika mengambil pilihan ini, bisa saja masa kerja tetap dihitung selama dirumahkan atau tidak dihitung selama tidak bekerja. Jika dalam perjalanannya hubungan kerja tidak dapat dipertahankan, maka para pihak boleh menyepakati untuk dilakukan PHK.³

Dampak keempat yang dirasakan masyarakat dengan hadirnya Covid-19 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada para pekerja dengan alasan *force majeure* atau mengalami kerugian. Alasan tersebut menjadi kontroversial, mengingat *force majeure* tidak dapat dikatakan sebagai alasan yang dapat menyebabkan kerugian seperti pada wabah Covid-19 ini, dan dianggap menyimpang dari Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlu dicermati, sekalipun pemerintah melalui Keppres No.12 Tahun 2020 sudah menyatakan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional kategori nonalam bukan berarti perusahaan bisa serta merta menjadikannya sebagai acuan untuk melakukan PHK dengan alasan *force majeure*. Perusahaan yang dapat menggunakan alasan ini hanya badan usaha yang terdampak kebijakan pemerintah dalam menangani Covid-19. Misalnya, karena PSBB perusahaan tidak bisa beroperasi sehingga tidak ada pemasukan dan merugi. Kompensasi pesangon yang diberikan perusahaan untuk PHK dengan alasan merugi atau *force majeure* yakni 1 kali ketentuan. Terakhir, perusahaan bisa melakukan PHK karena terdampak Covid-19 dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 164 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003. Kendati putusan MK No.19/PUU-IX/2011 menyatakan PHK dengan alasan efisiensi konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tutup

³ Nabilla Ramadiani, Nunung Nurwati, 2020, *Meningkatnya Jumlah PHK ditengah Pandemi COVID-19*, vol. 1(5), hlm.166

permanen, tapi praktiknya pengadilan hubungan industrial (PHI) akan melihat kasus ini sesuai fakta sebenarnya apa yang menjadi alasan efisiensi.

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi.⁴

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*” dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.⁵ Terkait hal ini berdasarkan Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Pencegahan dan Pengelolaan Covid-19 menyebutkan bahwa upah pekerja yang tidak dapat menghadiri pekerjaan karena penyakit COVID-19 harus dibayar sesuai dengan hukum dan peraturan⁹. Selain upah, ketika seorang pekerja perusahaan dinyatakan sebagai pasien COVID-19 yang terkonfirmasi, BWI

⁴ Absori, 2005, *Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 (No.2), hlm.231

⁵ILO Standards and COVID-19 (corona virus), 2002, *Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang*, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2., hlm. 5

mendorong perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja yang bersangkutan dilindungi dari perlakuan diskriminatif di tempat kerja terkait dengan status kesehatannya⁶.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Terlepas dari krisis, Better Work Indonesia selalu merekomendasikan perusahaan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap (PKWT). Better Work Indonesia menganggap bahwa PHK masal adalah pilihan terakhir. Selain manusia dan hilangnya penghasilan pribadi, PHK akan membahayakan pemulihan ekonomi karena perusahaan akan perlu mempekerjakan kembali pekerja nantinya sehingga menyebabkan keterlambatan lebih lanjut dalam produksi. Ini juga akan mempengaruhi konsumsi nasional sehingga perlu upaya tambahan bagi pemerintah Indonesia untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang menganggur, yang berpotensi mengarah pada dampak ekonomi yang berkepanjangan⁷.

Merujuk ke Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/ MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

⁶ Mertokusumo, S. 2015. *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty hlm.3

⁷Idem, 2020, *What is the Role of Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Pandemic?,,* 23 Maret 2020, versi 1.2, hlm.7

Massal. Dalam situasi di mana semua upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, disarankan agar perusahaan merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Better Work Indonesia juga merekomendasikan perusahaan untuk berkonsultasi dengan kantor tenaga kerja lokal mereka untuk lebih mematuhi Surat Edaran di atas dalam menangani dampak pandemi COVID-19.⁸

Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu.⁹ Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut¹⁰

⁸ ILO Normes, 2002, *What Should Happen if Employment is Suspended or Terminated?*, 23 Maret 2020, versi 1.2, hlm. 9-10

⁹ Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, 2019, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: AKATIGA, hlm. 73

¹⁰ Adrian Sutedi, 2017, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 217-218.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK (Ketenagakerjaan). Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralih dengan alasan “*force majeure*”. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi covid-19.¹¹

Dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan (UUTK) telah disebutkan hak dan kewajiban pemberi kerja (pengusaha) untuk memberikan perlindungan hukum dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Berdasarkan UUTK memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan penuntutan atas pemenuhan haknya, dan menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikannya¹²

Persoalan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat direduksi dan dijabatani melalui mekanisme perundingan antara kedua belah pihak. Mekanisme perundingan untuk membuat aturan main bersama menjadi persoalan penting dalam menterjemahkan keinginan masing – masing pihak. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja atau

¹¹ Ketenagakerjaan, K. (n.d.).2020, *Data Jumlah PHK Dimasa Pandemi Covid-19*.

¹² Suwanto, 2013, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, hlm.210.

buruh melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir, pengusaha dapat melakukan PHK. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja atau buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lainnya, dan waktu 6 (enam) bulan merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja atau buruh yang bersangkutan¹³.

Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. Oleh karena itu, ketidakjelasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan di masa pandemic Covid-19 menjadi titik fokus penulis untuk membahas dan menganalisa lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan

¹³Yatim Kelana,dkk, 2013, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, hlm.2

pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk ke dalam *force majeure*.

Menyikapi persoalan tersebut dan merujuk dari latar Belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang tertuang dalam bentuk skripsi dengan judul :“**Analisis Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau**”

B. Permasalahan.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik menarik beberapa permasalahan diantaranya sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau?
2. Apa dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau?.

C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.

Agar pembahasan pada skripsi ini tidak meluas maka penelitian ini hanya meneliti dan membahas tentang “**Analisis Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Para Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau**” sehingga memudahkan penulis untuk membahas dan memecahkan permasalahan yang ada pada skripsi ini.

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19

di Kota Lubuk Linggau.

- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.

2. Manfaat Penelitian :

- a. Dapat menjadi bahan referensi, sumber informasi, dan sumber pemikiran baru dalam kalangan akademis dan praktisi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau.
- b. Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas kepada penulis mengenai kebijakan pemutusan hubungan kerja (phk) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.

D. Kerangka Konseptual

1. Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan¹⁴.
2. Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat¹⁵

¹⁴ Ibid, hlm.219.

¹⁵Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak, Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hlm.67.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran dan kesempatan kerja. akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja¹⁶.
4. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷
5. Pandemi covid-19 adalah Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19 yang menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian¹⁸

E. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan bermaksud menelusuri prinsip-prinsip hukum, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau dan dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara

¹⁶ Purwahid Patrik, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung : Mandar Maju, hlm.67.

¹⁷Zaeni Asyhadie,2011, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 197

¹⁸ Rudi, 2020, Pademik Covid 19 (online) www.Coronavirus%20disease%202019.pdf diakses 21 September 2020 pukul 12.33 wib

maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung namun tetap mengacu pada norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan dan keputusan pengadilan serta norma-norma yang berlaku di masyarakat atau juga yang menyangkut kebiasaan yang berlaku di masyarakat.¹⁹ Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.²⁰ Penelitian Empiris berdasar dari peraturan perundang-undangan sebagai norma hukum positif yang menjadi dasar pelaksanaan bersifat deskriptif analitis yaitu memberikan gambaran dan menganalisis pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau dan dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.

2. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini melalui Penelitian lapangan berupa data primer dengan melalui wawancara dan penelitian kepustakaan dalam rangka mendapatkan data sekunder dengan cara menyusun kerangka teoritis dan konseptual dengan cara menelaah bahan-bahan hukum seperti data sekunder terdiri dari Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni masyarakat melalui penelitian Sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

¹⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Peranan dan Penggunaan Kepustakaan di dalam Penelitian Hukum*, Jakarta : Pusat Dokumentasi Universitas Indonesia, hlm. 18.

²⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, hlm.280

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas.²¹ Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau dan dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.
2. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum (dalam bentuk online juga termasuk).²² Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah berupa buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan.
3. Bahan hukum tersier berupa bahan-bahan yang bersifat menunjang sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder, seperti kamus bahasa dan website resmi dalam internet.

3. Teknik Pengolahan Data

Prosedur pengolahan data dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan cara:

- a Pemeriksaan data, yaitu melakukan pemeriksaan data yang terkumpul apakah data yang diperoleh sudah cukup lengkap, sudah cukup benar dan sesuai dengan permasalahan.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, 2012, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, hlm.141.

²² Ibid, hlm.155.

- b Klasifikasi data, yaitu dilakukan dengan cara mengelompokkan data sesuai dengan bidang pokok bahasan agar memudahkan dalam menganalisis.
- c Penyusunan data, yaitu dilakukan dengan cara menyusun dan menempatkan data pada tiap-tiap pokok bahasan atau permasalahan dengan susunan yang sistematis sehingga memudahkan dalam pembahasannya.

4. Analisis Data

Analisis dilakukan secara kualitatif, yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, dan tidak tumpang tindih serta efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis kemudian ditarik kesimpulan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban dari permasalahan yang dibahas.

F. Sistematika Penulisan

Rencana penulisan skripsi ini akan di susun secara keseluruhan dalam 4 (empat) BAB dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan ini menguraikan berupa latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka ini menguraikan berupa Perjanjian Kerja, Pengertian Ketenagakerjaan, Teori Ketenagakerjaan, pekerja

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil penelitian dan pembahasan ini menguraikan berupa pelaksanaan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Kota Lubuk Linggau dan dampak yang ditimbulkan dari kebijakan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Kota Lubuk Linggau.

BAB IV : PENUTUP

Bagian penutup menguraikan berupa kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, 2017, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, 2019, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: AKATIGA
- Mertokusumo, S. 2015. *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty
- Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak, Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar
- Peter Mahmud Marzuki, 2012, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana
- Purwahid Patrik, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung : Mandar Maju
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009, *Peranan dan Penggunaan Kepustakaan di dalam Penelitian Hukum*, Jakarta : Pusat Dokumentasi Universitas Indonesia
- Suwarto, 2013, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta
- Yatim Kelana,dkk, 2013, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta
- Zaeni Asyhadie,2011, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta

B. Sumber Lainnya

- Absori, 2005, *Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 (No.2)
- Idem, 2020, *What is the Role of Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Pandemic?.*, 23 Maret 2020, versi 1.2
- ILO Normes, 2002, *What Should Happen if Employment is Suspended or Terminated?.*, 23 Maret 2020, versi 1.2
- ILO Standards and COVID-19 (corona virus), 2002, *Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang*, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2

- Ketenagakerjaan, K. (n.d.).2020, *Data Jumlah PHK Dimasa Pandemi Covid-19*.
- Nabilla Ramadiani, Nunung Nurwati, 2020, *Meningkatnya Jumlah PHK ditengah Pandemi COVID-19*, vol. 1(5)
- Rudi, 2020, Pademik Covid 19 (online) www.Coronavirus%20disease%202019.pdf
diakses 21 September 2020 pukul 12.33 wib
- Wardani, S., & Widhiandono, H. (2017). *Hubungan-Hubungan Hukum Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Kemitraan Antara Perusahaan Pengelola Rambut Dengan Plasma Industri Rambut Di Kabupaten Purbalingga*. Jurnal Kosmik Hukum, 17(1)
- Yuliana, Y. (2020). *Corona virus diseases (Covid-19); Sebuah tinjauan literatur*. Wellness And Healthy Magazine, vol. 2(1)