

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI
COVID 19
(PASCA UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA)**



SKRIPSI

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

OLEH :

**NABILAH INKA AFRILIA
NIM. 502018111**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM
2022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGANKERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID 19 (PASCA UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)



Nama : Nabilah Inka Afrilia
NIM : 502018111
Program Studi : Hukum Program Sarjana
Prog. Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing,

1. Dr. Helwan Kasra, SH.M.Hum. ()

2. Mona Wulandari, SH., MH. ()


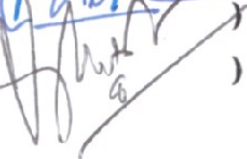
Palembang, 9 Maret 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI :

Ketua : Dr. Hambali Yusuf, S.H., M.Hum

Anggota : H. Abdul Hamid Usman, S.H., M.Hum

Koesrin Nawawie A., S.H., M.H.

()
()
()

**Disahkan Oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang**




Dr. Nur Husni Emilson, SH., SpN., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabilah Inka Afrilia
Tempat, tanggal lahir : Lubuklinggau, 25 April 2000
Status : Mahasiswa Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang
NIM : 502018111
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa karya ilmiah / skripsi saya yang berjudul:

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID19 (DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA) 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, 4 Maret 2022

Menyatakan,

Nabilah Inka Afrilia

NIM. 502018114

MOTTO:

“Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada ALLAH SWT dengan sabar dan shalat. sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah: 153)

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta*
- ❖ Adikku tersayang*
- ❖ Seluruh keluargaku tersayang*
- ❖ Sahabat-sahabatku tersayang*
- ❖ Almamaterku*

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID19 (DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA)

Oleh:

Nabilah Inka Afrilia

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Permasalahan dalam skripsi ini, yaitu bagaimana pengaturan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi covid19 berdasarkan Undang-Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang di phk Pasca Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian normative yang mengkaji studidokumen yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori ukum, dan pendapat beberapa sarjana.

Pengaturan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi covid19 berdasarkan Undang-Undang No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pasal 154 a dapat di simpulkan bahwa batal demi hukum karena merupakan bencana non alam dan pekerja dapat melakukan tuntutan yang bersifat alternatif yaitu: Menuntut agar di pekerjakan kembali tuntutan ini sebagai konsekuensi logis dan yuridis dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah ,karena Corona Virus disease adalah bencana nasional

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK pada masa pandemi covid19 Pasca Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja meliputi: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengganti Hak. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha yakni dengan upaya penyelesaian di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial dimulai dari penyelesaian bipartit, kemudian mediasi penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja, Pengusaha, Pandemi.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menghaturkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, serta shalawat dan salam dipersembahkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW, karena atas berkat dan rahmatnya jualah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID19 (DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020)**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kekeliruan, dan kekhilafan semua ini tidak lain karena penulis adalah sebagai manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan banyaknya kelemahan, akan tetapi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan tersebut dapat dilampaui, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Nur Husni Emilsion, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Muhammadiyah Palembang
3. Wakil Dekan I, II, III, dan IV Fakultas Hukum Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Helwan Kasra, SH., M.hum, selaku pembimbing Akademik dan Pembimbing Pertama dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan kepada penyusun.
5. Ibu Mona Wulandari, SH., MH, selaku Pembimbing kedua Skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya guna memberikan bimbingan kepada penyusun.
6. Bapak Yudistira Rusyidi SH., M.Hum., selaku Ketua Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

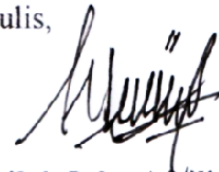
7. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang .
8. Ayahanda Insani S.H dan ibunda Eka Susanti, adik-adikku tersayang dan seluruh keluarga besarku yang telah banyak memberikan semangat dan berkorban baik materil maupun moril.
9. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan support baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga tersusunnya skripsi ini terutama:Iwan,Najla,Wulan.
10. Teman-teman sealmamater di Fakultas Hukum Angkatan 2018 Universitas Muhammadiyah Palembang
11. Seluruh pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya dan semoga semua jasa baik yang telah diberikan akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Wassalamu 'alaikum, wr. wb.

Palembang, 4 Maret 2022

Penulis,



Nabilah Inka Afrilia

NIM. 502018111

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian.....	9
D. Kerangka Konseptual	10
E. Metode Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	13
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	15
B. Tinjauan umum Pekerja dan Pengusaha.....	19
C. Pengertian Pemberi Kerja.....	23
D. Tinjauan Umum Tentang Pandemi Covid19.....	25

**BAB III : TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI
COVID19 (PASCA UNDANG-UNDANG NO .11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA)**

- A. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap para pekerja yang di PHK dari pekerjaannya oleh perusahaan pada saat masa pandemi covid19 berdasarkan Undang-Undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja 29
- B. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 32

BAB IV : PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 55
- B. Saran-saran 56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini seluruh belahan dunia di gemparkan dengan adanya pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid19) atau dikenal sebagai virus corona . penyebarannya virus ini sangat cepat dan mudah sekali ditularkan dari satu orang ke orang lain Covid 19 merupakan virus yang sangat berbahaya bahkan dapat menyebabkan kematian.¹

Indonesia merupakan salah satu negara yang telah terjangkit pandemi covid 19 sejak maret 2020 ,hal ini tentu memberikan dampak besar yang telah merugikan pada sektor perekonomian pada dunia termasuk indonesia, sejak maret2020 dan sampai saat inipun kita masih harus mematuhi protokol kesehatan,penyebaran virus covid19 sudah berlangsung kurang lebih 22 bulan oleh karena itu presiden menggaris bawahi pentingnya mengurangi mobilitas dari satu tempat ke tempat lain,oleh karena itu banyak pengusaha yang menghentikan operasi usahanya karena wacana PPKM darurat membuat kalangan pengusaha ketakutir dan penuh ketidakpastiaan.pasalnya akan menambah beban arus kas pengusaha yang harus mengeluarkan biaya

¹ Analisa Dian Alini. “*Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majure Dalam Suatu Kontrak Bisnis*”,*Jurnal Supremasi hukum Vol 9 No.1 Juni 2020, hlm 42*

operasional sedangkan pemasukan tidak ada.oleh karna itu pengusaha menutup bisnisnya secara sementara dan juga permanen dari itu banyak pekerja yang di berhentikan dari pekerjaanya oleh pengusaha/majikannya.

Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.² Karena penutupan beberapa wilayah untuk mecegah penyebaran virus covid19 telah menimbulkan gangguan aktivitas ekonomi beberapa perusahaan mengalami kebangkrutan dan memutuskan hubungan kerja pada karyawannya,PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti dari pekerjaanya.

“Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karna suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”³ Artinya harus ada hal atau alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja ini dalam aturan perburuhan,alasan yang mendasari PHK dapat ditemukan dalam pasal 154A ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU No.13/2003) jo.Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2021) dan peraturan pelaksanaanya yakni pasal

²Lalu Husni,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.15

³Analisa Hidayani.”*Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Di Lakukan Pengusaha*”,Jurnal Mercatoria . Vol 11, No 2 2018,hlm 32

36 peraturan pemerintah No.35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) ⁴

UU Cipta kerja No.11 tahun 2020 mengatur ketentuan tentang pemutusan hubungan (PHK) antara pengusaha dan pekerja,peraturan itu di atur dalam Pasal 81 angka 37.Aturan ini mengubah ketentuan Pasal 151 UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2003,Pasal 151 Ayat (1) menyebutkan bahwa PHK sebisa mungkin tidak terjadi.Namun,Pasal 151 Ayat (2) menyebut jika PHK tidak dapat dihindari,pengusaha harus memberitahukan alasannya kepada para pekerja atau buruh.

Ketentuan pasal 151 di ubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja di diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/sertifikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah di beritahu dan menolak pemutusan hubungan kerja,penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib di lakukan perundingan biparti antara pengusaha dengan pekerja/buruh /atau serikat pekerja/serikat buruh.

⁴<https://www.hukumonline.com>> Alur Proses PHK Sesuai UU Cipta Kerja – di akses pada 20 oktober 2021

(4) Dalam hal perundingan biparti sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan pemutusan hubungan kerja di lakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di antara pasal 151 dan pasal 152 di sisipkan 1(satu) pasal, yakni pasal 151A sehingga berbunyi sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Salah satu tujuan di aturannya hubungan ketenagakerjaan melalui hukum adalah untuk membuat posisi antara pengusaha dan pekerja menjadi lebih seimbang.Hal ini dapat di capai melalui 3 upaya yaitu upaya kepastian hukum,kepastian hidup,dan kepastian hari tua.

Namun dengan disederhanakan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di atur oleh UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta kerja dimana implikasi perubahan tersebut terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).PHK yang di atur dalam UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah metode PHK,di mana dahulu PHK memerlukan ijin dari Pengadilan

Hubungan Industrial.⁵ Namun dalam UU Cipta Kerja mekanisme ijin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak di butuhkan lagi.

Undang-undang cipta kerja di atur apabila pengusaha melakukan PHK, maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja dalam waktu 14 hari kerja atau 7 hari kerja untuk Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan pekerja/sertifikat pekerja menolak PHK tersebut, maka diwajibkan untuk membuat surat balasan dalam 7 hari.⁶

Undang-undang cipta kerja juga menambahkan lebih banyak alasan PHK dibandingkan pengaturan sebelumnya di UU ketenagakerjaan yaitu:

1. Perusahaan melakukan peleburan dan pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan
3. Perusahaan tutup yang di sebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau force majeure
5. Perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
6. Perusahaan pailit
7. permohonan Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) yang di ajukan pekerja dengan alasan pengusaha melakukan suatu perbuatan
8. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana di maksud huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK
9. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan diri sendiri
10. Pekerja mangkir selama kurang lebih 5 hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti dengan sah dan telah di panggil oleh pengusaha dan telah di panggil dan telah di panggil pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis

⁵<https://nasional.kompas.com/read/ketentuan-phk-yang-diubah-dalam-uu-cipta-kerja> di akses pada tanggal 20 oktober 2021

⁶<https://learninghub.id/hal-baru-tentang-alasan-phk-yang-diatur-dalam-uu-cipta-kerja> di akses pada tanggal 24 oktober 2021

11. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam PK, Peraturan Perusahaan (“PP”), atau Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) dan sebelumnya telah di berikan surat peringatan satu dan dua dan tiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 bulan.
12. Pekerja tidak melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat di tahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
13. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau kecelakaan
14. Pekerja memasuki usia pensiun,
15. pekerja meninggal dunia.

Pada awalnya penyelesaian pemutusan hubungan kerja atau PHK, penetapan uang pesangon, hingga uang penghargaan masa kerja serta ganti rugi di atur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-150/MEN/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di perusahaan berikut aturan perubahannya.

Namun aturan tersebut dibatalkan setelah Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) di undangkan. Meski demikian, beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan telah di ubah oleh Undang- Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”)

Secara prinsip, apabila terjadi PHK dari pihak perusahaan wajib membayarkan uang pesangon/uang penghargaan masa kerja (“UPMK”) dan uang pengganti hak (“UPH”) yang seharusnya di terima. Sebagaimana telah di atur dalam Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah pasal 156 UU ketenagakerjaan.

Kemudian, jika bicara soal ketentuan UPH sebagaimana telah di atur dalam pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah pasal 156 UU Ketenagakerjaan, maka yang seharusnya diterima meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum di ambil dan gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja di terima bekerja.
3. Hal-hal lain yang di tetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Gelombang PHK naik signifikan selama, 9 bulan terakhir, pada masa pandemi covid19 umumnya pemutusan PHK karena force majeure (keadaan memaksa) dan efisiensi. Dampak pandemi covid19, selain pekerja di PHK, sebagian besar pekerja “dirumahkan”, pemutusan kontrak kerja berakhir, pemotongan upah hingga memberlakukan prinsip no work no pay (tidak bekerja, tidak di bayar) ⁷

Menurut data yang di olah dari databooks yang bersumber dari Kementerian Tenaga Kerja yang di lansir pada november 2020 menunjukan bahwa sektor pekerjaan yang banyak melakukan PHK pada masa pandemi covid 19 lebih pada bidang jasa, yaitu agen dan perantara penjualan, yaitu 10,1% , pengemudi mobil/sepeda motor (ojek) 7,3 %, buruh pertambangan dan konstruksi 6,7%, perkantoran umum 6,7%, tenaga kebersihan dan juru bantu rumah tangga hotel dan kantor 5,1% ⁸

Dari penjelasan sebelumnya dapat di ketahui bahwa sektor yang melakukan PHK berbagai ragam bentuk PHK, bidang ekonomi dan kesehatan

⁷<https://tekno.kompas.com> gelombang-phk. di akses pada 26 oktober 2021

⁸<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/09/07> diakses pada tanggal 19 oktober 2021

menjadi sektor yang sangat terkena dampak covid19.sebagai contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi covid19, Perusahaan milik negeri (BUMN) tidak luput dari pemberhentian pekerja.PT Garuda Indonesia (persero) Tbk memutus kontrak sekitar 700 pekerjanya.Pemutusan kontrak dilakukan setelah para pekerja tersebut di rumahkan tanpa di gaji sejak mei 2020 lalu adapun kebijakan putus kontrak tersebut mulai berlaku mulai 1 November 2020.⁹

Bahkan usaha star up mengalami hal yang sama.sebagai contoh star-up mengalami hal yang sama.sebagai contoh star-up Gojek melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada 430 karyawan, atau 9 persen dari total karyawan. Layanan yang mendapat PHK terutama dalam layan Go-life dan Go food.¹⁰

Dengan demikian dapat dipahami bahwa mayoritas pemutusan hubungan kerja,bisa datang dari karyawan dan dari perusahaan.PHK terjadi bisa karena faktor kedisiplinan,ekonomi bisnis atau faktor personal.Akan tetapi khusus pada masa pandemi Covid19 ini hampir semua kasus PHK bukan masalah personal,akan tetapi lebih karena kondisi darurat (force majeure)

Melihat uraian di atas maka penulis akan mengangkat judul yakni:

“TINJAUAN YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID19 (PASCA UNDANG - UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA ”

⁹<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5230271/garuda-indonesia/putus-kontrak-700-karyawan>.diakses pada tanggal 19 oktober 2021

¹⁰<https://tekno.kompas.com/read/2021/10/25/gojek-phk-430-karyawan-bagaimana-nasib-driver-ojol>.diakses pada tanggal 20 oktober 2021

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan analisis singkat di atas ,maka rumusan masalah dalam skripsi ini diantaranya :

1. Bagaimanakah pengaturan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19 Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?

C. RUANG LINGKUP DAN TUJUAN PENELITIAN

a. Ruang lingkup

Untuk memberikan kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas ruang lingkup penelitian ini meliputi objek penelitian yaitu tentang dilakukannya suatu pendekatan-pendekatan hukum guna menyelesaikan suatu permasalahan yang digunakan menurut pendekatan-pendekatan hukum karena penelitian skripsi ini murni menggunakan penelitian hukum yaitu Yuridis normatif,maka penulis membuat ruang lingkup permasalahan yang akan di bahas dalam skripsi ini yaitu tentang bagaimana mengetahui perlindungan hukum bagi para pekerja yang di PHK pada masa pandemi covid19.

b. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini diantaranya adalah;

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19 Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian yang memuat istilah , serta pembahasan yang akan di jabarkan dalam penelitian skripsi ini Maka di bawah ini akan jelaskan istilah serta pembahasan yang berkaitan dengan judul skripsi sebagai berikut:

1. **Ketenagakerjaan** adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum,selama,dan sesudah masa kerja.¹¹
2. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karna suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹²
3. **Pandemi** adalah penyakit yang terjadi serempak di mana-mana misalnya berupa benua atau di seluruh dunia.¹³

¹¹<https://www.disnakertrans.bantenprov.go.id> , di akses pada tanggal 14 oktober 2021

¹²<https://gajimu.com>jaminan-kerja-1> diakses pada tanggal 20 oktober 2020.

4. **Coronavirus diseases 2019 (Covid 19)** adalah penyakit menular yang di sebabkan oleh SARS-coV-2, salah satu jenis coronavirus. Penderita covid19 dapat mengalami demam, batuk kering ,dan kesulitan bernafas. ¹⁴
5. **Force majeure** merupakan istilah dalam hukum perdata yang artinya adalah keadaan memaksa. istilah ini juga di kenal dengan nama lain overmacht. Keadaan ini sering di sebut sebagai keadaan memaksa, yang artinya prestasi atau kewajiban tidak dapat dilaksanakan bukan karna kemauan para pihak namun karna keadaan ¹⁵

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan unsur yang mutlak dalam suatu penelitian, demikian pula hubungan dengan penulisan proposal ini. metode penelitian adalah prosedur atau cara memperoleh pengetahuan yang benar, melalui langkah-langkah yang sistematis. langkah-langkah yang di tempat dalam penelitian ini sebagai berikut;

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif yang mengkaji studidokumen yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan pendapat beberapa sarjana.

¹³<https://www.alodokter.com/memahami-epidemiologi-dan-istilah-istilahnya> diakses pada tanggal 20 oktober 2021

¹⁴ <https://corona.kendalkab.go.id/berita/profil/kenalan-dengan-covid-19> di akses pada tanggal 1 november 2021

¹⁵ Rini Apriyani, *Force majeure in law*, ZHR publishing, Yogyakarta, 2020, hlm.12

2. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang adalah data sekunder yang terdapat dalam kepustakaan yang terkait jurnal, hasil penelitian, artikel, dan buku-buku lainnya, data utama di peroleh dari pustaka antara lain :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum yang mempunyai otoritas (Authoritatif) yang terdiri dari peraturan perundang-undangan antara lain meliputi: Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang hasil-hasil penelitian dari kalangan hukum.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan tambahan atau dukungan data yang telah ada pada bahan hukum sekunder dan tersier.

3. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data ini bersifat normatif sebagaimana yang di kemukakan muktifajar dan yulianto achmad bahwa pengumpulan data normatif

dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum primer,sekunder,maupun bahan hukum tersier.

4. Teknik Analisa Data

Analisa data ini bersifat kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang berkembang dan hidup dalam masyarakat.menurut sunarto deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi atau hubungan yang ada,pendapat yang sedang tumbuh,proses sedang berlangsung,akibat yang sedang terjadi atau kecendrungan yang sedang berkembang.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi akan di susun secara keseluruhan dalam 4 (empat) Bab sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Yang menguraikan latar belakang permasalahan,ruang lingkup,dan tujuan penelitian,kerangka konseptualmetode penelitian,serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Yang berisi paparan tentang kerangka teori yang erat kaitannya dengan permasalahan yang akan di bahas tentang pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid19

BAB III : Pembahasan

Pada bab ini berisikan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi covid19 berdasarkan undang-undang cipta kerja No 11 tahun 2020 dan Hak-hak yang dapat di tuntutan oleh pekerja terhadap perusahaan yang melakukan secara sepihak menurut undang-undang cipta kerja No.11 tahun 2020

BAB IV : Penutup

Kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- Agusmidah.. *Ketenagakerjaan Indonesia*. :Pradnya Pramita, Jakarta 2010
- Amran Basri, “*Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*”.
Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika.Jakarta,2004
- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandr, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbit Pustaka larsan,2012
- Lalu Husni, *HukumKetenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000,
- Mutiara S. Panggabean,, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor,2004, hlm. 121.
- Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-undangan Dan Yurisprudensi*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993
- Rini Apriyani, *Force meujure in law*, ZAHR publishing, Yogyakarta, 2020,
- Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, Op.cit, ,ZAHR publishing,Bandung, 2004
- Soedarjadi. *Kewajiban pekerja-pengusaha*.:Pustaka Yutisia, Jakarta. 2009
- Subekti, *Pokok-Pokok, Hukum Perdata*, Penerbit PT. Intermedia, Jakarta,2003
- Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Penerbit Cahaya Atma Pustaka,Yogyakarta,2012
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2019
- W.J.S Poerwadarminta, “*Kamus Hukum Bahasa Indonesia*” Balai Pustaka,

Peraturan perundang-undangan:

Undang-undang No.11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No.1 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.4 tentang Wabah Penyakit Menular

Sumber Lainnya :

Jurnal

Analisa Dian Alini. *“Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majure Dalam suatu kontrak bisnis”*, Jurnal Supremasi Hukum. Vol.9, No.1 Juni 2020, hlm 42.

Analisa Hidayani. *“Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Di Lakukan Pengusaha”*, Jurnal Mercatoria . Vol 11, No 2 2018

Aminah, *“Pengaruh Pandemi Covid-19 Pada Pelaksanaan Perjanjian”*. Diponegoro Private Law Review, Vol. 7, No 5

Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jurnal supremasi hukum, vol8

Internet