

**ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH
AKIBAT PANDEMI *COVID-19*
(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA UTARA)**

SKRIPSI

OLEH

SARAH AULIA

NPM : 178400029



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

**ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH
AKIBAT PANDEMI COVID-19**

**(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA UTARA)**

SKRIPSI

OLEH

SARAH AULIA

NPM : 178400029



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

**ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH
AKIBAT PANDEMI COVID-19
(STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA UTARA)**

SKRIPSI

OLEH

SARAH AULIA

NPM : 178400029

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH AKIBAT PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Nama : Sarah Aulia

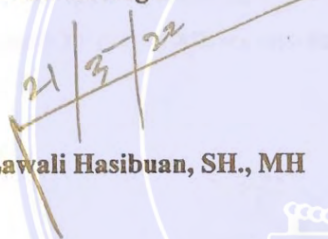
NPM : 178400029

Fakultas : Hukum

Bidang Studi : Keperdataan

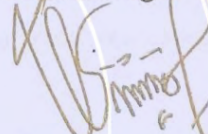
Disetujui Oleh :

Pembimbing I

21/3/22


H. Abdul Lawali Hasibuan, SH., MH

Pembimbing II



Windy Sri Wahyuni, SH, MH

DIKETAHUI
DEKAN FAKULTAS HUKUM



Dr. MUHAMMAD CITRA RAMADHAN, S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

Tanggal Lulus 6 April 2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sarah Aulia

NPM 178400029

Judul Skripsi : ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH
AKIBAT PANDEMI *COVID-19* (STUDI PADA DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA)

Dengan ini menyatakan:

1. Bahwa skripsi yang saya tulis ini benar tidak merupakan jiplakan atau karya ilmiah orang lain
2. Apabila terbukti dikemudian hari skripsi yang saya buat adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan dari pihak manapun.

Medan, 6 April 2022



SARAH AULIA

NPM: 178400029

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Sarah Aulia**

NPM : 178400029

Program Studi : Ilmu Hukum

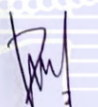
Fakultas : Hukum

Bidang : Keperdataan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul: **“Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Buruh Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara)”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan,
Pada tanggal 6 April 2022
Yang membuat Pernyataan,


Sarah Aulia
NPM: 178400029

ABSTRAK

ASPEK HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA BURUH AKIBAT PANDEMI *COVID-19* (STUDI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA)

OLEH:

SARAH AULIA
NPM: 178400029

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya kehadiran virus *covid-19* yang melanda seluruh penjuru dunia, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan memutus rantai penyebaran *covid-19*. Hal ini memicu para pengusaha untuk mengambil tindakan demi menyelamatkan keberlangsungan usahanya yaitu dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mana berdampak kepada kehidupan buruh/pekerja. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang di PHK akibat *covid-19* dan peran mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera utara atas adanya pemutusan hubungan kerja karena *covid-19*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

Hasil pembahasan yang diperoleh adalah perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja yang di PHK akibat pandemi *covid-19* yaitu pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Peran mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera utara adalah melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014, dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, PHK Akibat Pandemi *Covid-19*,
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

ABSTRACT

LEGAL ASPECTS OF TERMINATION OF EMPLOYMENT FOR WORKERS DUE TO THE COVID-19 PANDEMIC (STUDY AT DEPARTMENT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF NORTH SUMATERA PROVINCE)

OLEH:

**SARAH AULIA
NPM: 178400029**

Worker/labor is any person who works by receiving wages or other forms of remuneration. While the employer is an individual, legal entity entrepreneur or other entity that employs workers by paying wages or other forms of remuneration. Due to the presence of the covid-19 virus that has hit all corners of the world, the Indonesian government has issued a policy regarding PSBB (Large-Scale Social Restrictions) with the aim of breaking the chain of the spread of covid-19. This triggers entrepreneurs to take action to save the continuity of their business, namely by terminating employment (PHK) which has an impact on the lives of workers/workers. The problem in this research is how is the legal protection for workers who have been laid off due to covid-19 and the role of the mediator of the Manpower and Transmigration Office of North Sumatra Province for the termination of employment due to covid-19.

The research method used in this study is normative juridical, namely the type of research carried out by studying existing norms or laws and regulations related to the problems discussed.

The results of the discussion obtained are legal protection for workers / workers who are laid off due to the covid-19 pandemic, namely employers are required to provide severance pay, award money and compensation for rights that should be received in accordance with Article 156 of Law Number 13 of 2003 concerning manpower and regulations. implementing Law no. 35 of 2021 concerning Employment Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations, as well as the role of the Manpower Service are carried out or carried out by industrial relations mediators in the manner stipulated in the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 17 of 2014, and the Law of the Republic of Indonesia No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes.

Keywords : Work Termination, Layoffs due to the covid-19 pandemic, Department Of Manpower and Transmigration

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas perkenanNya telah memberikan karuniaNya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. **Skripsi ini berjudul “Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Buruh Akibat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara).”**

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan perlindungan hukum terhadap buruh yang atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *covid-19*.

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis, yaitu Ibu Yuni Drawati dan Bapak Suherman yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan serta yang selalu memberikan dukungan doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan kepada kami

untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan,SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Nanang Tomi Sitorus, SH, MH, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
6. Bapak H. Abdul Lawali Hasibuan, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing I Penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
7. Ibu Windy Sri Wahyuni, SH, MH selaku Dosen Pembimbing II Penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran perbaikan dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH, MH, selaku sekretaris seminar panitia outline yang telah memberikan saran dan perbaikan penulisan kepada penulis
9. Ibu Lamsihar Rajagukguk, SE selaku Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

10. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada Penulis selama kuliah pada Fakultas Universitas Medan Area,

11. Andriansyah Putra, Amd.Farm, selaku calon suami penulis yang selalu memberi dukungan serta menemani penulis dalam pembuatan skripsi ini.

12. Hani, Sasa, Jihan, selaku sahabat Penulis yang selalu memberikan dukungan dan membantu Penulis dalam pembuatan skripsi ini.

13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat bimbingan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Bangsa dan Negara.

Demikian penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 8 Februari 2022

SARAH AULIA

NPM: 178400029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Hipotesis.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Umum tentang Buruh/Pekerja.....	9
B. Hubungan Kerja.....	16
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	21
D. Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.....	29
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
B. Metodologi Penelitian.....	36
C. Teknik Pengumpulan Data.....	37
D. Analisis Data.....	38
BAB IV	39
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian.....	39
1. Faktor PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Buruh Akibat Pandemi <i>Covid-19</i>	39
2. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	41
B. Hasil Pembahasan.....	45
1. Perlindungan Hukum terhadap Buruh Atas Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi <i>Covid-19</i>	45
2. Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara atas Adanya Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi <i>Covid-19</i>	50
BAB V	59
SIMPULAN DAN SARAN	59
A. Simpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seluruh dunia sedang menghadapi permasalahan atau ancaman yang sangat berdampak terhadap setiap bidang kehidupan manusia karena kehadiran virus *covid-19*. Banyak negara di dunia merasa kesulitan dalam menanggulangi virus *covid-19* karena sangat amat berdampak pada bidang kesehatan, bidang perekonomian, dan bidang kehidupan manusia lainnya.

Pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran *covid-19*. Belum lagi dengan adanya pemberitahuan dari Menteri keuangan Sri Mulyani Indrawati bahwa ancaman mengenai resesi semakin nyata di depan mata. Hal ini memicu para pengusaha untuk mengambil tindakan demi menyelamatkan keberlangsungan usahanya.

Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.¹

¹ Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, Niken Febriana Dwi,(2020) "*Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19*". Jurnal Syntax Transformation, Vol. 1.No. 8, hal.445-446

Perlu kita ketahui tenaga kerja yaitu pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatnya produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kerja Indonesia sendiri sebagai salah satu penggerak sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Di Indonesia sendiri pengaturan mengenai pekerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), salah satu aturan yang dijelaskan dalam undang-undang ini yaitu tentang pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.²

Namun pada umumnya, 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* 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

² Herman, Wahyu Aliansa, Andrean Gregorius Simamora, Nadilla Mayang Chahyani, (2020) “Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja”. Jurnal Halu Oleo Law Review, Vol.4. No.2, hal 158-159

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 perlu dibahas dan dianalisis lebih komprehensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah covid-19 ini termasuk kedalam *force majeure* bencana alam atau tidak.³

Prof. Subekti berpendapat bahwa setidaknya ada beberapa keadaan yang harus terpenuhi agar suatu keadaan dapat dikatakan memaksa, yakni keadaan memaksa tersebut berada diluar kekuasaan salah satu pihak yang harus memenuhi kewajibannya dan keadaan yang memaksa tersebut tidak dapat diketahui pada saat perjanjian dibuat.⁴

Force majeure itu sendiri terbagi kedalam dua kategori, yaitu keadaan memaksa yang bersifat mutlak dan keadaan memaksa yang bersifat relatif. *Pertama*, keadaan memaksa yang bersifat mutlak adalah keadaan memaksa yang sama sekali mustahil untuk dapat melaksanakan prestasi dalam keadaan tersebut, seperti halnya barang yang diperjanjikan hilang karena bencana alam. Dalam keadaan memaksa yang bersifat mutlak tersebut tentu pihak yang tidak dapat digugat karena tidak dapat memenuhi prestasinya tersebut hal ini sesuai dengan pasal 1444 KUHPerdara. *Kedua*, keadaan memaksa yang bersifat relatif adalah

³ Imas Novita Juaningsih, (2020) “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid 19 di Indonesia”. Jurnal ADALAH, Vol. 4. No. 1, hal 190-191

⁴ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata* Jakarta : PT. Intermassa, 2011, hal.150

keadaan memaksa sekira seseorang masih dapat melaksanakan prestasinya namun dengan pengorbanan yang sangat besar, seperti halnya harga barang baku yang tiba-tiba meningkat secara drastis oleh pemerintah dan lainnya. Dalam keadaan memaksa tersebut, status memaksa hanya dapat ditetapkan oleh hakim sehingga pihak yang dirugikan karena tidak dilaksanakan prestasi tersebut masih memungkinkan untuk mengajukan gugatan kepada pihak yang tidak melaksanakan prestasi tersebut.

Melihat dari kualifikasi keadaan memaksa yang dikeluarkan oleh ICC (*International Chamber and Commerce*), penyebaran virus *covid-19* dapat dijadikan salah satu alasan *force majeure*. Hal ini juga diperkuat lagi dengan adanya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 yang dikeluarkan pemerintah Indonesia yang melegitimasi status *covid-19* sebagai bencana alam. Sedangkan terkait sifat memaksanya keadaan pandemi *covid-19* adalah bersifat relatif karena prestasi masih dapat dilaksanakan dengan pengorbanan yang begitu besar.⁵

Karena pemutusan hubungan kerja, bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).

⁵ Siti Romlah, (2020) "*Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia*". Jurnal ADALAH, Vol.4. No.1, hal 220

- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.⁶

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

“pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”⁷

Padahal upaya kebijakan *new normal* telah dilakukan oleh pemerintah agar masyarakat dapat bekerja seperti semula dengan memperhatikan protokol kesehatan. Namun, kebijakan *new normal*, masih belum bisa memberhentikan pemutusan hubungan kerja secara massal di Indonesia. Melihat meningkatnya jumlah korban pemecatan hubungan kerja secara sepihak di tengah pandemic *covid-19* perlu adanya perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum yang jelas bagi buruh dan tenaga kerja.⁸

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziah mengatakan, terkait upaya menghindarkan PHK tersebut, pihaknya telah melakukan dialog dengan Asosiasi

⁶ Zainal Asikin, H. Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997, hal.140

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. V, Djambatan, 1983, hlm.115-116

⁸ Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, Hari Sutra Disemadi, (2020) “*PHK dan Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia*”. *Jurnal Yustisiabel*, Vol.4. No.2, hal 100

Pengusaha Indonesia (Apindo) dari berbagai sektor usaha. Selain itu, dirinya juga secara intens melakukan dialog dengan beberapa Serikat Pekerja (SP) terkait hal ini. Langkah selanjutnya yakni melakukan koordinasi dengan Kadisnaker di provinsi seluruh Indonesia guna mengantisipasi dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah. Di antaranya dengan memberikan arahan dan pedoman baik secara lisan melalui dialog jarak jauh (*teleconference*) maupun lewat Surat Edaran) SE dan berkordinasi terkait pendataan dan pemantauan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh atau melakukan PHK.⁹

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti di penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat *covid-19*?
2. Bagaimana peran mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera utara atas adanya pemutusan hubungan kerja karena *covid - 19*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat *covid- 19*
2. Untuk mengetahui dan memahami peran mediator dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera utara atas adanya pemutusan hubungan kerja karena *covid -19*

⁹ Giri Hartono Sumber. “*Sejuta Pekerja Sudah Dirumahkan dan Di-PHK Imbas Covis-19. Ini Faktanya*” dalam <https://economy.okezone.com/read/2020/04/18/320/2201074/sejutapekerja-sudah-dirumahkan-dan-di-phk-imbacovid-19-ini-faktanya>, diakses tanggal 23 mei 2021

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hukum yang ada di bidang ketenagakerjaan, serta hak-hak buruh/pekerja atas pemutusan hubungan kerja akibat virus *covid* -19 ini dan sah atau tidak sahnya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pandemi *covid*-19.

2. Secara Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi penulis mengenai perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja yang di PHK akibat pandemi *covid*-19.
- b. Diharapkan bagi pihak lain dapat menjadi sumber informasi dan bermanfaat bagi pihak lain khususnya para praktisi hukum.
- c. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat agar lebih memahami tentang bentuk perlindungan hukum terhadap buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *covid*-19.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena

jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.¹⁰ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *covid-19* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perlindungan hak, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan, perlindungan khusus terhadap penyandang cacat, dan perlindungan terhadap upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja serta Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 yang berisi tentang uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Adapun peran mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terhadap buruh/pekerja dalam pemutusan hubungan kerja adalah melakukan pembinaan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan industrial, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.

¹⁰ Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: UMSU PRESS, 2014, hal. 44

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Buruh/Pekerja

1. Pengertian Buruh

Ada dua hal mengapa kata “buruh” lebih tepat ketimbang “tenaga kerja” ditinjau dari sudut pengertian dan hukum positif. Dari sudut pengertian, **buruh** ialah setiap orang yang bekerja untuk produksi dan ia dibayar untuk itu dan bekerja diluar instansi pemerintah, sedangkan **pekerja/tenaga kerja** ialah setiap orang yang bekerja termasuk pengusaha, militer, pegawai negeri sipil dan buruh. Kemudian, tunduk pada hukum positif ialah sebagai negara yang berdasar atas hukum (*rechstaat*) tidak atas kekuasaan belaka (*machstaat*).¹ Buruh menurut kamus besar bahasa indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.²

Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah

¹ Parlementaria, Jakarta: Bagian Hubungan Masyarakat DPR-RI, 1993, hal. 42

² Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Fustaka, 1995, Cet-7, hal. 158

para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.³

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang lain maupun badan hukum disebut buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal.19-20

⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2001, hal. 5

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (Pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁶

2. Hak-hak Pokok Buruh

Adapun hak-hak yang didapat oleh buruh adalah sebagai berikut:

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak
2. Mereka tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.
3. Mereka harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah.
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

⁶ Asyhadie Zaeni, *op.cit.* hal. 7

6. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
7. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu

Jadi, kesimpulan dari hak-hak pokok buruh adalah buruh berhak mendapatkan upah yang layak, bekerja sesuai kemampuannya, diberikan bantuan pengobatan, penentuan biaya pensiunan yang layak, dibayar ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada pekerja, diperlakukan secara baik, dan disediakan akomodasi kesehatan yang layak.⁷

3. Upah

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya bekal hidup baginya akan keluarganya. Karena itu diadakan berbagai ketentuan dalam perundang-undangan sebagai jaminan bahwa upah itu benar-benar akan dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri.⁸

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹

⁷ Irmayani, (2011), Gerakan Buruh Sejak Proklamasi Sampai 1965. Jurnal Ilmu Politik. Vol 3. No 2. Halaman 1-7.

⁸ Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : djambatan, 1999, hal. 108

⁹ Yudha Pandu, *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006, hal. 1

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.¹⁰

Upah yang diberikan kepada karyawan lazimnya berwujud uang, akan tetapi menurut Pasal 1601-p KUH Perdata upah itu dapat berwujud pula sebagai :

- a. Makanan yang harus dimakan atau bahan pangan, bahan penerangan, bahan bakar
- b. Pakaian seragam atau pakaian kerja
- c. Hasil perusahaan yang ditentukan bagi karyawan atau buruh
- d. Pemberian upah selama masa cuti dan lain-lain.¹¹

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

- a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1980, hal. 5

¹¹ Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 1994, hal. 99-106

b. Upah Nyata (*real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak.

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

d. Upah Minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting.

Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam penentuan upah.

e. Upah Wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.¹²

4. Shift Kerja

¹² Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 1994, hal.100-105

Ketentuan Shift kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2 mengenai ketentuan jam kerja yaitu:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.¹³

Pembagian Shift kerja setiap perusahaan atau instansi tidak memiliki keseragaman waktu, berbagai perusahaan menggunakan perbedaan shift. Dalam satu hari terbagi menjadi 3 shift masing-masing selama 8 (delapan) jam yaitu:

1. Shift pagi, pukul 07.00-15.00,
2. Shift siang, pukul 15.00-23.00, dan
3. Shift malam, pukul 23.00-07.00

Ada pula perusahaan yang menerapkan 12 jam kerja terbagi menjadi shift pagi dan shift malam.¹⁴

Ada 2 persyaratan yang harus diperhatikan dalam pengatur shift (*shift rotation*), yaitu (1) kehilangan tidur sedapat-dapatnya dikurangi dan hal ini akan meminimalkan kelelahan dan (2) harus ada waktu yang cukup bagi kehidupan keluarga dan kontak sosial. Perencanaan shift yang paling baik yang sesuai dengan persyaratan di atas adalah shift kerja yang langsung memberikan waktu istirahat

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2

¹⁴ Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro, Sylvie Indah Kartika Sari, *ERGONOMI UNTUK PEMULA (Prinsip Dasar dan Aplikasinya)*, Malang : UB Press, 2018, hal. 132

atau libur selama 24 jam penuh setelah bekerja malam. Bahkan Lille Grandjean, 1988 menyarankannya untuk diberi libur 2x24 jam penuh.¹⁵

B. Hubungan Kerja

1. Pengertian dan Istilah Hubungan Kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁶

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan dapat dibuat secara lisan.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

¹⁵ Tulus Winarsunu, *Psikologi Keselamatan Kerja*, Malang : UMM Press, 2008, hal. 122

¹⁶ Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006, hal. 52

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni:

1. adanya kesepakatan antara para pihak tidak ada dwang-paksaan-dwaling-penyesanan/kekhilafan-atau bedrog-penipuan;
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
3. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. (cause) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁷

R. Soebekti ada menyebutkan tentang Perjanjian Perburuhan Sejati. Menurut beliau Perjanjian Perburuhan yang sejati ini mempunyai sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. Ia menerbitkan suatu hubungan diperatas, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, berdasarkan mana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak yang lain tentang bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya;
2. Selalu diperjanjikan suatu gaji atau upah, yang lazimnya berupa uang, tetapi ada juga yang (sebagian) berupa perngobatan dengan percuma, kendaraan, makan, penginapan, pakaian dan lain sebagainya;

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Ia dibuat untuk suatu waktu tertentu atau sampai diakhiri oleh salah satu pihak.¹⁸

Pengertian Perjanjian Kerja yang umum, dapat dilihat di dalam Pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi:

“Persetujuan Perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

3. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Secara garis besar perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

1. PKWT adalah kesepakatan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang diadakan untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Menurut Djumadi yang dinamakan PKWTT sifatnya langgeng, dan konsekuensi hukum jika salah satu pihak akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja, terutama pihak pengusaha, mereka harus dengan izin, kewajiban atas

¹⁸ Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. V, Jakarta : Pembimbing Masa, 1960, hal.

pembayaran uang jasa, pesangon, ganti rugi serta syarat-syarat lainnya.

19

4. Subyek Perjanjian Kerja dan Perjanjian Buruh

Yang dimaksud dengan subyek perjanjian disini adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

Dengan pengertian ini maka subyek dari perjanjian kerja adalah Buruh dan Majikan. Sedangkan subyek dari perjanjian perburuhan adalah bukan hanya serikat buruh dan majikan saja, tapi Buruh dan pihak ketiga.

Buruh yang terikat oleh suatu Perjanjian Perburuhan adalah:

- a. Buruh yang menjadi anggota Serikat Buruh yang bersangkutan;
- b. Buruh yang masuk menjadi anggota baru Serikat Buruh;
- c. Buruh yang telah keluar dari Serikat Buruh.²⁰

Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan, lebih menegaskan lagi bahwa:

“Mereka yang selama waktu berlakunya Perjanjian Perburuhan adalah anggota atau menjadi anggota sesuatu Serikat Buruh atau perkumpulan majikan yang menyelenggarakan perjanjian tersebut dan tersangkut di dalam perjanjian itu, terikat oleh perjanjian itu.”

¹⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2006, hal. 62

²⁰ *Ibid*, hal. 55

5. Obyek Perjanjian Kerja dan Perjanjian Buruh

Yang dimaksud dengan obyek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu.

Hak dan Kewajiban para pihak dalam Perjanjian Perburuhan adalah:

1. Mentaati perjanjian dan melaksanakan sebaik-baiknya;
2. Memberitahukan isi perjanjian Perburuhan itu kepada anggota-anggotanya;
3. Mengusahakan agar anggota-anggota memenuhi aturan yang berlaku untuk mereka;
4. Bentuk perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan.²¹

6. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis/lisan. Dengan demikian perjanjian kerja bentuknya dapat tertulis atau tidak tertulis/lisan. Namun dalam zaman modern bentuk perjanjian kerja tertulis lebih menjamin kepastian hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih bermanfaat karena akan memuat rumusan persyaratan kehendak kedua belah pihak dengan tegas dan jelas sehingga akan timbul kepastian hukum dan terhindar dari keragu-raguan, dan sebagai bukti tertulis apabila terjadi perselisihan. Bahkan akan lebih baik dan terjamin keabsahannya apabila dibuat menjadi akta otentik di hadapan notaris. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak maka para pihak bebas untuk

²¹ *Ibid*, hal. 59

menentukan isi perjanjian kerja asalkan tidak bertentangan dengan Undang-Undang, Kesusilaan, dan Ketertiban Umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut berasal dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) dengan memperhatikan Pasal 1320,1335 dan 1337 KUH perdata.²²

Menurut Iman Soepomo, isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, yaitu bahwa pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-Undang tentang Ketertiban Umum atau dengan tata susila masyarakat.²³

C. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan pengertian pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²⁴

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedang bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu para pihak, baik itu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya

²² Abdul Khakim, *Op.cit*, hal.28

²³ Iman Soepomo, *Op.cit*, hal.59

²⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : Citra Adhitya Bakti, 2003, hal. 187

ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu (sebagaimana diuraikan di bawah) dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) dengan resiko batal demi hukum kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu seperti misalnya pekerja/buruh mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan sejenisnya.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.²⁵

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (buruh maupun majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan

²⁵ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Scopindo Media Pustaka, 2019, hal. 142-143

diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali.²⁶

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum;

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

Karena itulah pemutusan hubungan kerja terjadinya bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datang dari pihak buruh maupun majikan pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan:

“perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan.”

Demikian juga dalam pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 tentang kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dikatakan:

²⁶ *Ibid*, hal. 140

“Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakatinya.”²⁷

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh;

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikehendakinya.

Sehubungan dengan hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja, pasal 1603i KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan. Sejalan dengan ketentuan tersebut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 menyatakan bahwa adanya masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan untuk pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari Pejabat yang berwenang.

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini jarang sekali terjadi, meskipun sering terjadi keterlambatan pembayaran upah misalnya, yang menurut pasal 19 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor

²⁷ *Ibid*, hal. 141

PER-05/MEN/1986 dapat dijadikan alasan mendesak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.²⁸

3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan;

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Untuk itulah pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta serta peraturan-peraturan pelaksanaannya.²⁹

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting.

Selanjutnya menurut pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, Perjanjian Kerja Putus.

Imam Soepomo menyebutkan bahwa:

“Alasan penting adalah di samping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian

²⁸ *Ibid*, hal. 144

²⁹ *Ibid*, hal. 145

rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu.”³⁰

Alasan penting bagi pihak buruh untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Negeri dapat dilihat pada uraian Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh (pasal 1603 KUH Perdata jo pasal 19 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986), demikian juga alasan penting bagi pihak majikan/pengusaha dapat dilihat pada pasal 1603 KUH Perdata yang inti isinya sama dengan ketentuan pasal 17 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1986 dan dapat dilihat pada uraian Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan.³¹

3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pada bab XII pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut.

Berikut tata cara/prosedur pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.

³⁰ Imam Soepomo, III, *op. cit.*, hal. 137

³¹ *Ibid*, hal. 147

2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat 2).
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga PPHI (Pasal 151 ayat 3).
5. Penetapan PHK diberikan oleh lembaga PPHI jika maksud PHK telah dirundingkan tetapi gagal (Pasal 152 ayat 3).
6. PHK tanpa penetapan dari lembaga PPHI batal demi hukum, pncecualiannya PHK tanpa penetapan (Pasal 155 dan 154) : (1) PHK karena alasan pengunduruan diri; (2) PHK karena buruh/pekerja meninggal dunia; (3) PHK karena buruh/pekerja telah memasuki usia pensiun.
7. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga PPHI, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajibannya masing-masing, pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat 2). Penyimpangan : pengusaha dapat melaksanakan skorsing pada buruh/pekerja yang sedang dalam PHK dengan tetap membayar upah dan hak-hak buruh (Pasal 155 ayat 3).³²

³² Dede Agus, (2019), “Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Legalitas, Vol.4, No.1, hal. 20-21

D. Tinjauan Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terletak di Jln. Asrama No. 143 Medan yang berdiri sejak tanggal 13 Juli 2001 dan sebelum menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah beberapa kali mengalami perubahan nama Antara lain :

- a. Departemen Transmigrasi dan Sosial
- b. Departemen Tenaga Kerja dan Koperasi
- c. Departemen Tenaga Kerja
- d. Departemen Transmigrasi
- e. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Namun setelah ada Undang-undang No. 22 Tahun 1999 serta ditetapkan PERDA (Peraturan Daerah) No. 3 Tahun 2001 tentang Dinas Provinsi Sumatera Utara, maka kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan gabungan dan pengintegrasian dari :

- a. Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Asrama No. 143 Medan, yang dipimpin oleh Bapak Drs. Moch Chodjin.
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jln. SM. Raja Medan yang dipimpin oleh Bapak Ir. Iwan Rifai, MM.

- c. Kantor Wilayah Departemen Transmigrasi dan PPH yang beralamat di Jln. William Iskandar No. 331 Medan yang dipimpin Ir. Aziz Zeid Gumai.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mempunyai visi dalam pelaksanaan kegiatan adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang Sejahtera” makna yang terkandung didalam visi tersebut adalah :

1. Terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten dan produktif
 2. Terwujudnya penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
 3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan
 4. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja
 5. Kesejahteraan pekerja dan purna kerja
 6. Terwujudnya penataan persebaran penduduk dengan “3S” yaitu serasi, seimbang dan sejahtera
 7. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkompeten dilindungi
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja serta penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
 2. Meningkatkan dan mengembangkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis dan berkeadilan serta kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja
 3. Meningkatkan dan perlindungan Ketenagakerjaan
 4. Meningkatkan dan mengembangkan penataan persebaran penduduk yang serasi, seimbang dan sejahtera
 5. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompeten di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara.
- 3. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan tenaga kerja dan transmigrasi yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan kepada daerah provinsi.

Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan penyusunan program dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
2. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

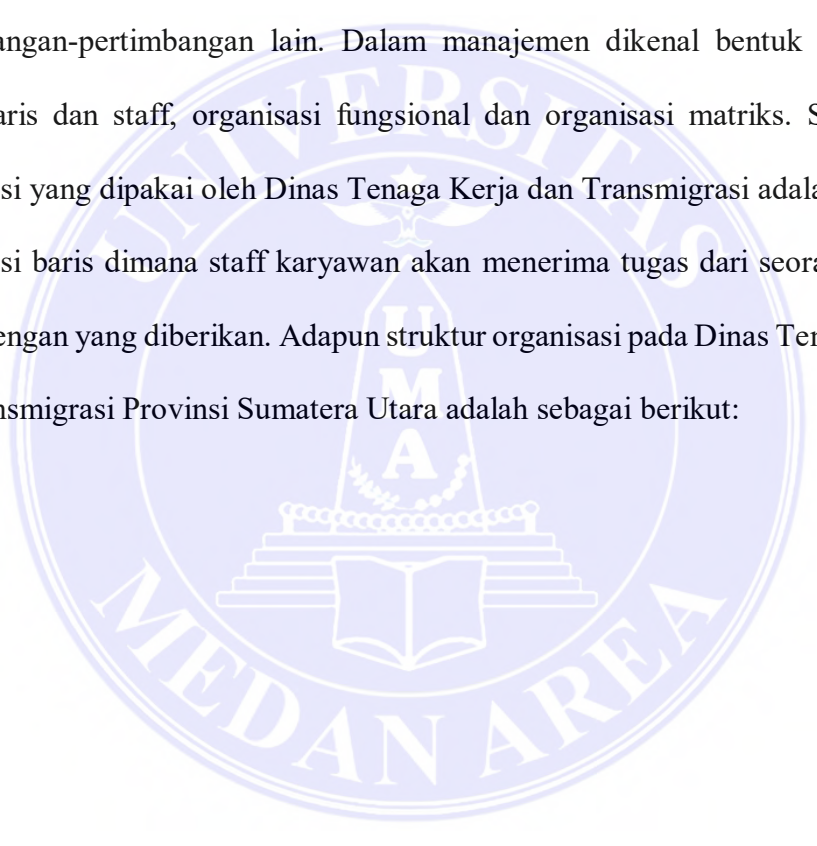
3. Penyelenggaraan pengelolaan penempatan tenaga kerja dan pasar kerja.
4. Penyelenggaraan pelaksanaan pembinaan kelembagaan penempatan dan pasar kerja serta lembaga latihan.
5. Penyelenggaraan pelaksanaan sertifikasi dan standarisasi kompetensi.
6. Penyelenggaraan pengelolaan pemagangan.
7. Penyelenggaraan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.
8. Penyelenggaraan pemberian fasilitasi hubungan industrial, pengupahan kesejahteraan, tenaga kerja dan purna kerja.
9. Penyelenggaraan pengelolaan transmigrasi.
10. Penyelenggaraan pemberian fasilitasi penyelenggaraan bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi kabupaten/kota.
11. Penyelenggaraan pemberian pelayanan umum bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
12. Penyelenggaraan pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
13. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi yang baik berusaha mewujudkan keserasian dan keharmonisan kerja. Struktur organisasi merupakan system yang harus dilaksanakan oleh manajer untuk menggerakkan aktivitas untuk mewujudkan

kesatuan tujuan. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan sekarang.

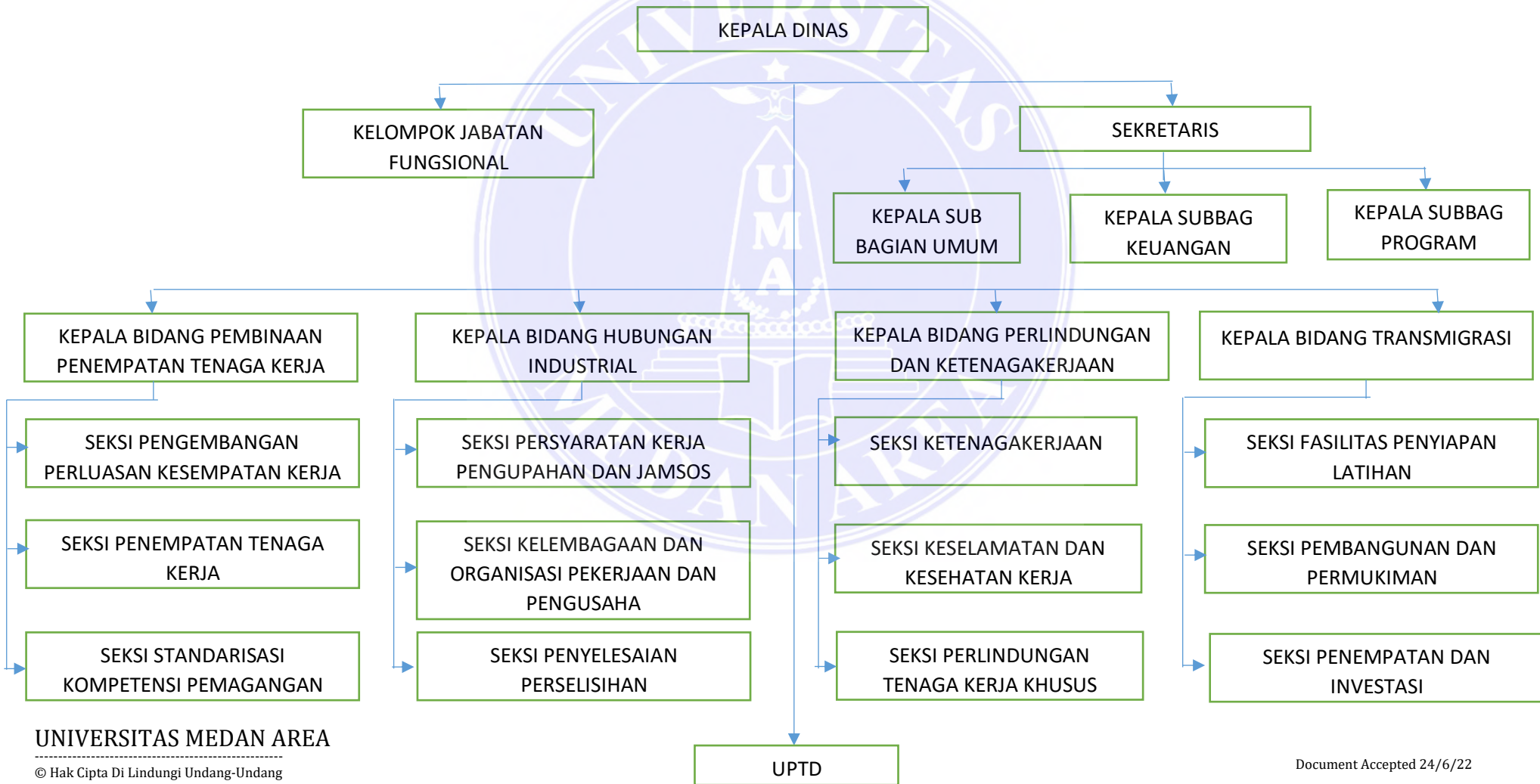
Struktur organisasi merupakan suatu cara pembagian tugas pekerjaan yang kemudian dikelompokkan serta dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi dalam suatu perusahaan tergantung dari macam perusahaan, kegiatannya dan pertimbangan-pertimbangan lain. Dalam manajemen dikenal bentuk organisasi baris, garis dan staff, organisasi fungsional dan organisasi matriks. Sedangkan organisasi yang dipakai oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah system organisasi baris dimana staff karyawan akan menerima tugas dari seorang atasan sesuai dengan yang diberikan. Adapun struktur organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



STRUKTUR ORGANISASI

DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

PROVINSI SUMATERA UTARA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan April 2021 setelah dilakukan Seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan
		Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Februari 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul																	
2.	Seminar Proposal																	
3.	Penelitian																	
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi																	
5.	Seminar Hasil																	
6.	Sidang Meja Hijau																	

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Jalan Asrama, No.143, Dwi Kora, Kec.Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara, 20126.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Yuridis Normatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.¹

Penelitian hukum normatif ini mencakup penelitian asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi huku, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hukum.²

Adapun sifat penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini deskriptif analisis yang mengarah kepada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.³ Penelitian hukum normatif ini mencakup penelitian asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hukum.⁴

¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UIP, 2004, hal. 55

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, hal. 35

³ Astri Wijaya, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung: Lubuk Agung, 2011, hal. 163

⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Jakarta: Pustaka Belajar, 2015, hal. 153

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

1. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat *otoritatif*, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Adapun peraturan perUndang-Undangan yang dipakai penulis yaitu : Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.17 Tahun 2014, dan Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004
2. Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.
3. Bahan hukum tersier sebagai hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, maupun ensiklopedi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Kegiatan studi pustaka tersebut dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Penentuan sumber data sekunder (bahan hukum primer dan sekunder), berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, artikel ilmiah, media massa dan jurnal hukum dan literatur bidang ilmu pengetahuan hukum lainnya yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam proposal skripsi ini.
2. Identifikasi data sekunder (bahan hukum primer dan sekunder) yang diperlukan.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan cara wawancara.

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan permasalahan serta penyelesaiannya yang berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dibuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *covid-19* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perlindungan hak, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan, perlindungan khusus terhadap penyandang cacat, dan perlindungan terhadap upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang sudah diatur dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2021. Jadi perlindungan hukum yang diberikan kepada buruh yang di PHK akibat pandemi *covid-19* sama halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang biasanya dilakukan oleh pengusaha karena sudah tidak ada kecocokan lagi diantara kedua belah pihak. Tidak ada pengecualian untuk buruh yang di PHK akibat pandemi *covid-19* serta hak-hak buruh/pekerja yang di PHK karena *Covid-19* sesuai hasil penelitian saya dan wawancara terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah dilaksanakan sesuai ketentuan Undang-Undang dan telah dilaksanakan oleh pihak perusahaan.
2. Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara terhadap buruh/pekerja dalam pemutusan hubungan kerja adalah melakukan pembinaan hubungan industrial, melakukan pengembangan hubungan

industrial, dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan. Langkah-langkah dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 dan Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Dengan adanya Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 tentang besaran uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja, maka pihak-pihak yang terkait diharapkan melaksanakan Undang-Undang tersebut dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan kepada lembaga yang terkait dengan proses penyelesaian ini melakukan hal yang sepatutnya agar tidak menguntungkan atau merugikan salah satu pihak baik dari pengusaha atau pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Rachmad Budiono. (2001). *Hukum Perburuha*. Jakarta: PT Indeks
- Abdul Khakim. (2003). *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : Citra Adhitya Bakti
- Astri Wijaya. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung
- Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS
- Djumadi. (2006). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Devi Rahayu. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka
- Imam Soepomo. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Jakarta:Djambatan
- Imam Soepomo. (1999). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan
- Imam Soepomo. (1980). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1995). Jakarta: Balai Fustaka
- Kartasapoetra. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Moch. Faisal Salam. (2009). *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung : Mandar Maju
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. (2015). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Jakarta: Pustaka Belajar
- Parlementaria. (1993). Jakarta: Bagian Hubungan Masyarakat DPR-RI
- Peter Mahmud Marzuki. (2010). *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana. 2010
- Soebekti. (1960). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Cet. V. Jakarta : Pembimbing Masa
- Soerjono soekanto. (2002). *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soerjono Soekanto. (2004). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UIP

- Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro, Sylvie Indah Kartika Sari. (2018). *ERGONOMI UNTUK PEMULA (Prinsip Dasar dan Aplikasinya)*. Malang : UB Press
- Subekti. (2011). *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta : PT. Intermassa
- Tulus Winarsunu. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : UMM Press
- Yudha Pandu. (2006). *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*. Jakarta Indonesia Legal Center Publishing
- Zaeni Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zaeni Asyhadie. (2009). *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta : Rajawali Pers
- Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2012

C. Jurnal dan Skripsi

- Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, Niken Febriana Dwi. (2020) Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Syntax Transformation*, 445-446.
- Dede Agus. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Legalitas*, 20-21.
- Herman, Wahyu Aliansa, Andrean Gregorius Simamora, Nadilla Mayang Chahyani. (2020). Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Halu Oleo Law Review*, 158-159.

- Ibnu Dwi Atmoko, Efriyani Sumastuti, Qristin Violinda. (2020). Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik saat Pandemi Covid-19. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA*, 1096.
- Irmayani. (2011). Gerakan Buruh Sejak Proklamasi Sampai 1965. *Jurnal Ilmu Politik*, 1-7.
- Imas Novita Juaningsih. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal ADALAH*, 190-191.
- Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 117.
- Siti Romlah. (2020). Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia. *Jurnal ADALAH*, 220.
- Vicko Taniady, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, Hari Sutra Disemadi. (2020). PHK dan Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Yustisiabel*, 100.
- Hutabarat, Roy Julianto. 2016. "Tinjauan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha dengan Alasan Efisiensi (Studi Kasus Putusan No.73/G/2013/PHI. Mdn)". Skripsi. Universitas Medan Area, Medan.
- Tumeleng, Elisa Kurniawati S. 2017. "Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)". Tesis. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

D. Website

Giri Hartono Sumber. "Sejuta Pekerja Sudah Dirumahkan dan Di-PHK Imbas Covid-19. *Ini Faktanya*" dalam <https://economy.okezone.com/read/2020/04/18/320/2201074/sejuta-pekerja-sudah-dirumahkan-dan-di-phk-imbacovid-19-ini-faktanya>, diakses tanggal 23 Mei 2021, Pukul 15:00 Wib

Mary Herman & Partners Sumber. “*Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja*” dalam <https://www.pengacara.or.id/2019/08/penyelesaian-perselisihan-pemutusan.html>, diakses pada hari Minggu, 12 September 2020, Pukul 19:00 Wib

JDIH BPK RI Sumber. “*Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*” <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135059/pp-no-21-tahun-2020>, diakses pada hari Kamis, 19 Agustus 2021, Pukul 20:00 Wib



Pertanyaan dan Hasil Wawancara

1. Faktor apa saja yang menyebabkan buruh atau pekerja di PHK akibat pandemi *covid-19*?

Jawab : Faktor yang menyebabkan buruh atau pekerja di PHK akibat pandemi *covid-19* adalah PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), yang mana perusahaan mengalami kerugian dikarenakan tidak adanya barang yang masuk atau keluar. Mau tidak mau perusahaan memPHK buruh atau pekerja karena mengalami penurunan yang drastis.

2. Perlindungan hukum seperti apa yang diberikan terhadap buruh yang kehilangan pekerjaan akibat pemutusan hubungan kerja pada pandemi ini?

Jawab : Perlindungan yang diberikan kepada buruh akibat pandemi ini bisa dilihat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021 tentang besaran uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

3. Adakah kebijakan yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara jika ada buruh/pekerja yang keberatan di PHK secara tiba-tiba dimasa pandemi ini?

Jawab : Tidak, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara tidak pernah mengeluarkan kebijakan apapun terkait dengan PHK, tugas mediator yang ada di disnaker yaitu menyelesaikan perselisihan.

4. Hak-hak apa saja yang diberikan kepada buruh/pekerja yang kehilangan pekerjaannya akibat pandemi ini?

Jawab : Hak yang diberikan kepada buruh yaitu uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak.

5. Bagaimana mekanisme/prosedur pemutusan hubungan kerja?

Jawab : Pada bab XII pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut.

6. Bagaimana pengaturan hukum bisa dikatakan sah atau tidak sahnya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pandemi ini?

Jawab : Tidak bisa dikatakan sah atau tidak sahnya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pandemi ini. Pandemi ini kita tidak tahu sampai kapan berakhir nya, pengusaha maupun buruh/pekerja tidak ada yang mau di posisi ini. Pengusaha mengalami kerugian karena tidak ada barang yang masuk untuk dikelola dikarenakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan juga tidak ada barang yang keluar untuk dijual dikarenakan penjualan menurun tidak adanya permintaan barang, mau tidak mau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja nya karena tidak bisa lagi memberikan upah atau gaji.