

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BURUH AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
PADA MASA COVID-19**

SKRIPSI



Oleh:

SUHAILA RAHMAH

NIM. 190106015

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
BANDA ACEH
2024/1445 H**

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BURUH AKIBAT PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK)
PADA MASA COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Aceh Besar
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Prodi Ilmu Hukum

Oleh:

SUHAILA RAHMAH
NIM. 190106015

Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Prodi Hukum Ilmu Hukum

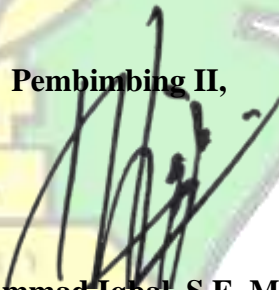
Disetujui Untuk Dimunaqasyahkan Oleh :

Pembimbing I,



Dr. Jamhir, S.Ag, M.Ag
NIP. 19780421204111001

Pembimbing II,




Muhammad Iqbal, S.E, M.M
NIP. 197005122014111001

**PERLINDUNGAN HAK UPAH BURUH AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
PADA MASA COVID-19**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum
Pada Hari/Tanggal: Senin 19 Agustus 2024
di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Pembimbing I



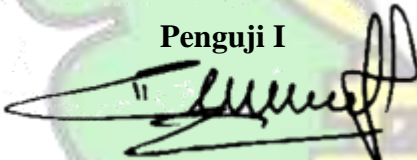
Dr. Jamhir, S.Ag, M.Ag
NIP. 19780421204111001

Pembimbing II



Muhammad Iqbal, S.E, M.M
NIP. 197005122014111001

Penguji I



Safira Mustaqilla, S.Ag, M.A
NIP.197511012007012027

Penguji II



Nurul Fithria, M.Ag
NIP.198805252020122014

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.SH
NIP. 19780917 200912 1 006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Aceh Besar
Telepon : [0651- 7557321](tel:0651-7557321), Email : uin@ar-raniry.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Suhaila Rahmah
NIM : 190106015
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, Juni 2024 yang
menyatakan



Suhaila rahmah
NIM. 190106015

ABSTRAK

Nama /NIM : Suhaila Rahmah / 190106015
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Covid 19
Tanggal Sidang :
Tebal Skripsi : 60 Halaman
Pembimbing I : Dr. Jamhir, S.Ag, M.Ag
Pembimbing II : Muhammad Iqbal, S.E, M.M
Kata Kunci : *Hak Upah Buruh, Pemutusan Hubungan kerja, Covid 19*

Bicara mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tidak bisa lepas dari pembicaraan mengenai pesangon. Faktanya, pesangon merupakan hal yang sangat krusial dan tak jarang menimbulkan konflik saat terjadi adanya PHK. Oleh karena itu, penelitian ini menyajikan dua pokok permasalahan. Pertama, Bagaimana Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020. Kedua, Bagaimanakah pelaksanaan pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dampak covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020. Jenis jenis penelitian yaitu yuridis empiris dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini mendapatkan hasil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah bentuk perlindungan dari pemerintah dalam melindungi setiap hak pekerja, tetapi masih banyak para pengusaha tidak memenuhi hak-hak buruh sesuai dengan peraturan yang dibuat pemerintah sehingga perusahaan dapat dituntut oleh para pekerja ke pengadilan hubungan industrial guna memenuhi kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengusaha terkait kompensasi dalam pemberian pesangon. Namun, sebelum perselisihan PHK dibawa ke pengadilan hubungan industrial, para pihak dapat melalui beberapa tahapan dengan merujuk pada Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui tahapan mekanisme penyelesaian. Selanjutnya terkait pelaksanaan pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dampak covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020 Menurut undang-undang uang kompensasi PHK seharusnya diberikan sesuai nominal yang telah ditentukan berdasarkan penelusuran penulis mantan pekerja yang di PHK semasa Covid 19 pekerja mendapatkan pesangon sesuai sisa kontrak ketika mereka di PHK.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul "*Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19*". Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjan Hukum pada Jurusan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.SH. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum (FSH) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry serta seluruh staf pengajar dan karyawan yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama menulis skripsi.
2. Bapak Dr. Jamhir, S.Ag M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Iqbal S.E, M.M selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan yang terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga selalu diberi kesehatan dan Allah selalu memudahkan segala urusan bapak.
3. Ucapan Terima kasih kepada seluruh staf prodi Ilmu Hukum. Serta kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Aceh Besar yang telah banyak membantu serta mencurahkan ilmunya dan pengalamannya kepada

penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sejak semester awal hingga sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.

4. Ucapan cinta dan terima kasih sebesar-besarnya penulis utarakan kepada Ayahanda Alm Abdul Aziz dan Ibunda Fatimah S.Pd,i yang telah menyayangi memberikan kasih sayang serta dukungan juga doa tiada henti untuk penulis. Terimakasih sudah memberikan kasih sayang dan juga pendidikan yang istimewa. Terima kasih kepada keluarga besar saya yang selalu menyemangati penulis didalam proses pembuatan skripsi.
5. Ucapan Terima kasih pula kepada bapak Iskandar, selaku Dosen wali yang telah membantu dan membimbing penulis saat mengerjakan proposal skripsi.
6. Tidak lupa pula Ucapan terimakasih Saya kepada para sahabat seperjuangan yang selalu mendukung dan memotivasi juga menemani setiap waktu, serta semua teman-teman yang memberi dukungan kepada Saya yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.
7. Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah turut mendoakan juga mendukung penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Banda Aceh, 02 Mei 2024

Penulis

SUHAILA RAHMAH

NIM : 190106015

TRANSLITERASI ARAB LATIN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan
Kebudayaan Republik Indonesia

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ya
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka

ل	Lam	l	El
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	ya

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	a	a
اِ	Kasrah	i	i
اُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ئِ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وُ...ؤ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...إِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...ؤ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ (qāla)

- رَمَى (ramā)
- قِيلَ (qīla)
- يَقُولُ (yaqūlu)

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَاوِدَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnahal-munawwarahal-madīnatul munaw warah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- سَيِّئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar- rāziqīn/Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللّٰهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāh

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdu lillāhi rabbi l`ālamīn
- الرَّحْمٰنِ الرَّحِيمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللّٰهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jami`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.

Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.

2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.

Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf



HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
BAB SATU PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Penjelasan Istilah.....	8
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB DUA TINJAUAN UMUM MENGENAI PERLINDUNGAN BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA COVID 19.....	
A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	15
B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Buruh	20
C. Tinjauan Umum Tentang Buruh	28
D. Tinjauan Hukum Islam Tentang Hak Upah Buruh	33
BAB TIGA PERLINDUNGAN HUKUM UPAH BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA COVID 19.....	
A. Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid 19	
B. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid 19	
C. Tinjauan Hukum Islam Tentang Perlindungan Uoah Buruh Pada Masa Covid 19	
BAB EMPAT PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia berarti makhluk yang wujudnya berhubungan dengan kebutuhan, terutama dalam kehidupan modern dan belakangan ini. Pada dasarnya kebutuhan manusia bersifat random yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi, karena kebutuhan random tersebut merupakan kebutuhan terpenting seseorang untuk bertahan hidup dalam kehidupan. Kebutuhan ini berkisar dari kebutuhan akan tempat tinggal, makanan dan pakaian hingga kebutuhan akan barang-barang mewah. Akibatnya, manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dari bekerja sebagai wiraswasta atau bekerja dengan orang lain.

Gagasan negara hukum memberikan perlindungan yang kuat terhadap hak-hak individu semua warga negara. Selain itu, Pasal 28D Ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak-hak pekerja dengan menyatakan, "Tiap-tiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Namun, ada kekurangan dalam kerangka jaminan perlindungan tenaga kerja dan tenaga kerja. Negara-negara berkembang sudah sangat akrab dengan kesulitan-kesulitan yang terkait dengan kurangnya tenaga kerja dan personil yang tersedia.¹

Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah dikritik karena mengakhiri kontrak dengan karyawan tanpa memberikan pemberitahuan yang cukup. Seseorang yang terinfeksi Covid-19 harus menghindari kontak dekat dengan orang lain dan menjaga jarak setidaknya 2 meter dari mereka untuk membantu menghentikan penyebaran virus. PSBB tidak melarang semua kegiatan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta), 2010, hlm.1

masyarakat, bertentangan dengan apa yang ditegaskan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Indonesia, tetapi PSBB melarang kegiatan tertentu di daerah-daerah di mana Covid-19 diketahui ada. Untuk memerangi penyebaran virus corona yang cepat, pemerintah telah memberlakukan PP 21 tahun 2020, yang merinci kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Pemerintah telah menutup banyak institusi pendidikan tinggi, sebagai gantinya mengamankan mahasiswa dan karyawan untuk belajar dan bekerja dari rumah, membatasi akses ke tempat ibadah, membatasi akses transportasi dan ruang publik, serta menutup bisnis dan institusi yang tidak terkait langsung dengan keamanan nasional. Karena sifat penyakit Covid 19 yang meluas, beberapa bisnis harus merumahkan karyawan untuk membatasi paparan virus.²

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Konstitusi Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Konstitusi NRI 1945), setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang pantas. sebagai implementasi dari pasal tersebut maka pemerintah mengesahkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2020 Ketenagakerjaan yang mengatur Pasal 3 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, seseorang yang bekerja dianggap sebagai pekerja/buruh.³

Pekerja/buruh berarti setiap individu yang bekerja dan menerima bayaran atau penggantian dalam bentuk lain.⁴ Indonesia saat ini sedang memasuki fase kritis pandemi Covid-19. Covid-19 atau yang dikenal dengan nama Coronavirus Disease-19 artinya penyakit yang disebabkan oleh virus sindrom pemapasan akut berat coronavirus (SARS- CoV-2). COVID-19 dapat

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta) ,2013, hlm3.

³ Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, hlm 1

⁴ Republik Indonesia, *Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*.

menyebabkan gangguan sistem pemapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti pilek, hingga infeksi paru-paru, penyakit yang disebabkan oleh infeksi akut dari daerah saluran pemapasan bagian bawah secara khusus mempengaruhi paru-paru dan mengakibatkan area tersebut terisi dengan cairan, lendir atau nanah. Kondisi ini dapat menyebabkan kesulitan bernapas (pneumonia).

Berdasarkan informasi yang diterbitkan oleh Tim Gugus Tugas percepatan Penanganan COVID-19 pada tanggal 14 Agustus 2020, dari 216 negara yang terkonfirmasi, 6.370.375 orang dinyatakan positif dan jumlah kematian mencapai 544.454 orang. Sementara itu, di wilayah Indonesia, terdapat 132.816 kasus positif COVID-19 yang menyebabkan jumlah kematian mencapai 5.986 orang.⁵ Akibat yang dihasilkan dari Pandemi COVID-19 tidak hanya pada bidang kesehatan, tetapi juga pada bidang sosial dan ekonomi. Sama seperti dalam hal ketenagakerjaan, berbagai konflik dan hambatan yang dihadapi oleh pekerja, salah satu contohnya adalah PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sesuatu yang paling ditakuti oleh pekerja, karena pada dasarnya PHK merupakan masalah yang rumit karena terkait dengan pengangguran, kejahatan, dan peluang kerja. Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan definisi Pasal I nomor 25 Undang-Undang No 13 Tahun 2020 berarti mengakhiri hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK adalah situasi di mana buruh berhenti bekerja dari majikannya. PHK bagi pekerja berarti awal dari berakhirnya pekerjaan mereka, awal dari kesulitan memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi mereka dan keluarga mereka.⁶

Secara sosial, berdasarkan informasi yang terjadi pada bulan Juni 2020, salah satu perusahaan, khususnya di Samarang atau yang dikenal dengan nama Prabotan, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pegawainya

⁵ Data Sebaran, covid19.go.id, diakses tanggal 14 Mei 2023

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta), 2010, hlm. 158.

tersebut dinyatakan setara dengan 5% dari total karyawan prabot.⁷Dani sebagai CEO dan Pendiri prabot mengungkapkan, keputusan tersebut diambil sebagai dampak dari krisis pandemi COVID-19.

Dari segi hukum, peraturan mengenai pekerjaan diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: "Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang manusiawi". Dalam hal ini, pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan hak asasi manusia. Dalam International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) atau yang telah dijadikan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2005, terdapat 8 hak dasar yang diberikan kepada pekerja, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses sesuai dengan hokum yang berlaku, hak untuk diperlakukan secara adil, hak atas privasi pribadi, dan hak atas kebebasan berpendapat.⁸ Dalam situasi Pemutusan hubungan Kerja (PHK), perusahaan harus memberikan hak-hak yang dimiliki pekerja, seperti membayar Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH). Hal ini diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor M/3/HK.04/W/2020 mengenai perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID-19 telah mengatur mengenai perlindungan upah bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19, yaitu:

⁷ Reska K. Nistanto, Grab Mem-PHK 360 Karyawan, Termasuk di Indonesia, <https://www.msn.com/id-id/berita/teknologidansains/grab-mem-phk-360-karyawantermasukdi-indonesia/ar-BB15yntw>, diakses pada tanggal 14 Mei 2023

⁸ Anita R Kusumaningrum, Hak Pekerja, <https://www.slideshare.net/mobile/explore>, diakses pada tanggal 14 Mei 2023

1. Untuk pekerja/buruh yang tergolong sebagai Orang dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan saran dari dokter sehingga tidak dapat bekerja selama maksimal 14 (empat belas) hari atau sesuai dengan pedoman Kementerian Kesehatan, maka gaji mereka akan diberikan sepenuhnya.
2. Bagi tenaga kerja/buruh yang mengklasifikasikan kasus yang mencurigakan COVID-19 dan diisolasi/dikurung dari instruksi medis, maka gaji mereka akan dibayarkan sepenuhnya selama menjalani masa isolasi/karantina. Bagi tenaga kerja/buruh yang absen karena sakit COVID-19 dan terbukti dengan sertifikat dokter, maka gaji mereka akan dibayarkan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Untuk perusahaan yang menerapkan pembatasan kegiatan bisnis akibat kebijakan pemerintah di setiap wilayah untuk mencegah dan mengatasi COVID-19, hal ini menyebabkan sebagian atau seluruh karyawan/tenaga kerja tidak dapat bekerja. Dalam rangka memastikan kelangsungan usaha, perubahan dalam jumlah dan metode pembayaran upah karyawan/tenaga kerja dilakukan secara sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan/tenaga kerja.

Mengingat pentingnya perlindungan hak dalam hubungan kerja, maka pengakhiran hubungan kerja, harus dilakukan menggunakan mekanisme serta persyaratan eksklusif yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Namun, hal ini tidak sejalan dengan situasi yang terjadi pada akhir tahun 2019, ketika dunia diguncang oleh munculnya suatu pandemi Coronavirus Disease (Covid-19). Virus ini pertama kali muncul di China pada akhir tahun 2019 dan menyebar ke seluruh dunia pada awal tahun 2020. WHO sejak Januari 2020 telah menyatakan bahwa dunia menghadapi darurat global terkait virus ini. Indonesia pertama kali mengkonfirmasi kasus COVID-19 pada hari Senin tanggal 02 Maret 2020.

Perhitungan besarnya uang pesangon pada pasal 156 didasarkan pada masa kerja dan besaran gaji/upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari satu tahun adalah satu bulan upah sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari delapan tahun adalah sembilan bulan upah.

Masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi Covid-19 ini harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, karena dalam PHK bagi perusahaan terdapat hak-hak para pekerja/buruh yang harus dipenuhi agar mereka dapat melanjutkan keberlanjutan hidup sampai mereka mendapatkan pekerjaan baru. Dalam Islam sendiri pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja serta pemberian hak-hak pekerja/buruh juga meletakkan dasar-dasar hubungan yang ideal antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana yang telah di jelaskan dalam Al-Qur'an Surat Hud ayat 85 disebutkan :

وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا تَبْخَسُوا
النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Dan Syu'aib berkata: "Hai kaumku, cukupkanlah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi

kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.⁹

Pembayaran uang pesangon dilakukan ketika karyawan berhenti bekerja, karena secara filosofis uang pesangon merupakan sumbangan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah mengalami PHK. Besar uang pesangon maksimal adalah sembilan kali gaji pada pekerja yang bekerja lebih.

Jika terjadi pemecatan (PHK), maka akan ada hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pegawai/buruh jika sejalan dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun jika perusahaan memecat pegawai/buruh secara sepihak atau tidak mengikuti prosedur yang ditentukan maka tindakan tersebut tidak dapat dibenarkan. Konflik pemecatan ini sangat sensitif, karena melibatkan kedua belah pihak, baik pegawai/buruh maupun perusahaan.

Fenomena dilapangan berdasarkan observasi yang di lakukan bahwa hak pekerja/buruh tidak mendapatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh ataupun keluarganya, banyak perusahaan yang tidak mementingkan hak pekerja/buruh tersebut. Dalam hal ini pekerja/buruh juga berhak mendapatkan upah setelah menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program dalam memberikan hak upah kepada para pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Di Indonesia, jika hal tersebut terjadi maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada pegawai/buruh yang diberhentikan, jika

⁹ Ahmad Musthofa Al-maraghi, Tafsir Al-Maraghi, CV Toha Putra, cet pertama, Semarang, 1984, hal.350

memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah bekerja di perusahaan tersebut.

Melalui pemaparan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih rinci penulisan tesis yang berjudul “**Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penulisan di atas, maka diidentifikasi beberapa isu yang perlu dipecahkan, yaitu:

1. Bagaimana Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020?
2. Bagaimanakah pelaksanaan pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dampak covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Untuk Mengetahui Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020
2. Untuk Mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dampak covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020

D. Kajian Pustaka

Studi mengenai penghentian kontrak kerja dan pemberian kompensasi telah dilakukan oleh beberapa ahli sebelumnya. Dalam uraian ini akan

dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang dapat peneliti temukan, serta faktor-faktor kesamaan dan perbedaan, sehingga diketahui posisi penelitian ini dari penelitian sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Iftar Darpi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, membahas tentang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK. Dalam studinya, para peneliti menggambarkan perlindungan sosial sebagai perlindungan untuk mencegah risiko PHK sebelum pensiun dan hari tua. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam pelaksanaan sistem perlindungan sosial, dimana pemerintah selain berperan sebagai regulator juga berperan sebagai fasilitator dan sponsor proses, bila perlu karena adanya proses krisis ekonomi. Kesamaan antara penelitian di atas dan penelitian ini terlihat jelas ketika mempelajari paket pesangon untuk karyawan yang diberhentikan. Perbedaannya terlihat jelas jika dilihat dari jenis penelitian dan metode analisis data. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan pasal 156 hukum bilangan. 13 Tahun 2020 berkaitan dengan ketenagakerjaan, sedangkan kajian di atas menggunakan UU No.3 Tahun 1992.
2. Kajian dipimpin oleh Ari Hermanawan. Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada dengan judul "Adanya pesangon dalam hal pemberhentian demi hukum pada perusahaan yang telah menerapkan skema jaminan pensiun". Keputusan Direksi sebagai dasar peraturan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan uang pesangon disamakan dengan jaminan pensiun yang preminya dibayar penuh oleh pemberi kerja, dengan catatan jumlah tersebut tidak boleh lebih rendah dan uang pesangon yang akan diterima pekerja saat mencapai usia pensiun .. program pensiun tidak serta merta menghilangkan pesangon yang akan diterima karyawan saat mencapai usia pensiun. Surat Keputusan Direksi tidak dapat dijadikan dasar penyesuaian, karena dari segi proses

produksi, isi dan sifatnya bukan merupakan piagam perseroan. Kesamaan antara penelitian di atas dan penelitian ini terlihat jelas ketika mempelajari paket pesangon untuk karyawan yang diberhentikan. Perbedaan terlihat pada penilaian yang dilakukan, jenis penelitian, dan teknik analisis data. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*desk study*), sedangkan penelitian di atas menggunakan penelitian hukum sosiologis (studi lapangan). Sumber data dalam penelitian ini menekankan pada sumber sekunder, sedangkan penelitian di atas menggunakan sumber primer.

3. Selanjutnya Kajian dilakukan oleh Delfi Hidayahni, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Penelusuran dengan judul "Melindungi karyawan pada saat pemutusan hubungan kerja dan membayar uang pesangon (Studi Kasus Putusan No. 90/PHI.G/2012/PN .JKT .PST)" Dalam Kajian tersebut peneliti memaparkan tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK Hasil penelitian menunjukkan kurangnya perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK Kualitas pendidikan dan keterampilan yang terbatas membuat pekerja sulit beradaptasi secara sosial dan ekonomi setelah di-PHK Pengangguran, penurunan status dan prestise, keluarga yang retak dan perubahan struktural dalam kehidupan sehari-hari akibat pemutusan hubungan kerja pekerjaan bagi karyawan yang diberhentikan.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman, penulis ingin menjelaskan untuk menghindari kesalahpahaman dan mudah untuk memahami isi artikel ini. Judul proposal ini adalah "Perlindungan Buruh Terhadap Pesangon Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa Covid-19" yang ingin dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan Hak Upah

Yang dimaksud dengan kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhannya sendiri dan kebutuhan orang lain. Pekerjaan merupakan salah satu mesin ekonomi suatu negara. Sayangnya, perselisihan sering muncul antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah telah menyiapkan sejumlah peraturan, antara lain Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2020.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah agar sistem hubungan industrial berjalan dengan lancar tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Melindungi pekerja berarti menuntut hak-hak dasar dan memperlakukan pekerja tanpa keluhan untuk menjamin kesejahteraan mereka dengan tetap memperhatikan kemajuan perusahaan. Secara garis besar, ada 3 jenis perlindungan pekerjaan, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomi: perlindungan pekerja dalam bentuk pendapatan yang memadai, bahkan ketika pekerja tidak dapat bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial: perlindungan pekerja berupa jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis: perlindungan tenaga kerja berupa keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2020 objek utama perlindungan tenaga kerja adalah:

- a. Melindungi kepentingan dalam hubungan kerja; melindungi hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pemberi kerja dan melakukan pemogokan; keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Perlindungan khusus bagi perempuan, anak-anak dan mereka yang terdiskriminasi; perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan melindungi hak untuk memutuskan

hubungan kerja. Pengusaha yang menjadi pemberi kerja wajib menjamin perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Jika tidak, pengusaha dapat dipenjara dan didenda.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.¹⁰

Bila pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari bahwa atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.¹¹

¹⁰ Najmudin, Pemutusan Hubungan Kerja, Serang: Stie Bina Bangsa, 2011, hal. 1

¹¹ Zaeni Asyhadi, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007, hal.177

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sehubungan dengan judul penelitian, maka jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian kualitatif lapangan (*Field Research*). Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*Natural Setting*).

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Sebagai lawannya dari eksperimen dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.¹²

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif karena penelitian ini berupa pengungkapan fakta yang ada yaitu suatu penelitian yang terfokus pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh. Hal ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya penelitian yang sebenarnya adalah dalam rangka menemukan atau membahas mengenai masalah yang baru untuk dijadikan pengetahuan maupun mencari teori yang baru, didasarkan pada penjelasan mengenai gejala yang muncul pada suatu masalah.

2. Pendekatan Penelitian

Skripsi ini menerapkan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam – macam dan dilakukan secara

¹² Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D, Cet.IV, Bandung: Alfabeta. 2019, hal 8

terus menerus sampai datanya jenuh. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif menekankan analisis proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa menggunakan dukungan dari data kuantitatif, tetapi lebih ditekankan pada kedalaman berfikir formal dari peneliti dalam menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dari bawah dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi.

Data kualitatif bersifat tidak terstruktur dalam arti variasi data yang diberikan oleh sumbernya (orang, partisipasi, atau responden yang ditanyai) sangat beragam. Kondisi ini memang disengaja oleh periset karena tujuannya untuk memperoleh ide atau pandangan yang mendalam dan luas dari tiap partisipan. Kebebasan partisipan dalam menyampaikan pendapat membuat periset mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik atas masalah yang sedang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi merupakan tradisi penelitian kualitatif yang berakar pada filosofi dan psikologi, dan berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi). Penelitian ini akan berdiskusi tentang suatu objek kajian dengan memahami inti pengalaman dari suatu fenomena.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data adalah tempat dimana data disimpan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari observasi dan wawancara dengan

pekerja/pegawai yang di-PHK pada masa Covid-19 dan juga laporan surat kabar sebagai dokumen informal, yang kemudian diolah oleh peneliti.

- b. Data sekunder adalah Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui buku-buku, jurnal atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan PHK¹³

Data yang dimaksud terdiri dari dokumen resmi, buku dan artikel yang berkaitan dengan subjek penelitian, hasil penelitian berupa Laporan, tesis, disertasi, internet dan peraturan hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat dibuktikan kebenaran serta dapat dipertanggungjawabkan hasilnya, maka dipergunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar teori untuk menganalisis data primer yang diperoleh dari penelitian lapangan. Data sekunder yang berasal dari Peraturan Perundang-undangan, buku teks, data dari instansi atau lembaga lain yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Melakukan wawancara langsung pada informan, yaitu pekerja/buruh yang terkena PHK pada saat masa covid-19.

5. Teknik Analisis Data

¹³ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta. 2017, hal 137

Rekayasa analisis data adalah proses pengorganisasian rangkaian data, pengorganisasian menjadi pola dasar, kategori, dan unit deskriptif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis lapangan kualitatif. Pengertian analisis kualitatif adalah bahwa analisis data terbatas pada teknik pengolahan data seperti editing data dan tabulasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berusaha memahami fenomena yang dialami subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi dan lain-lain secara komprehensif dengan cara mendeskripsikannya dalam kata-kata dan bahasa.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memahami isi dari tesis ini, sistem tesis telah disusun menjadi 4 (empat) bab sebagai berikut:

Bab satu Mendeskripsikan latar belakang penulisan, masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, minat penelitian, kerangka teori dan konsep serta metode yang meliputi: jenis penelitian, metodologi penelitian, metode pengumpulan data. Bagian akhir bab juga memuat sistematika cara penulisan skripsi.

Bab dua Bab ini menyajikan pembahasan umum dan khusus terkait perlindungan tenaga kerja serta menjelaskan pengertian hak pekerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Bab tiga menjelaskan pembahasan mengenai perlindungan dan upah buruh akibat pemutusan hubungan kerja masa covid 19, dan pelaksanaan upah bagi tenaga kerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja akibat covid 19 yang ditinjau menurut Undang-undang No 13 Tahun 2020.

Bab empat menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang terdapat pada rumusan masalah dan juga saran dari penulis

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI PERLINDUNGAN BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA COVID 2019

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja dengan berdasarkan perjanjian kerja, yang mana hubungan kerja tersebut dituangkan dalam bentuk perjanjian atau kontrak. Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.¹⁴

Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, peker/buru, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai penyebab terjadinya PHK dengan kesalahan berat, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, yakni :

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang

¹⁴ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014), hlm 267

milik perusahaan

2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psicotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.¹⁵

PHK di dalam aturannya juga mengatur pengusaha bahwa dalam melakukan PHK harus meninjau atau melihat dari alasan - alasannya, seperti yang diamanatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 yaitu

1. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan
 - a. Pekerja buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

¹⁵ Lia Amalia, *Ekonomi Pembangunan* (Jakarta: Graha Ilmu, 2007), hlm 30.

- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau katan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam 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 yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Karena perbedaan paham, agama, alira politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat di pastikan.¹⁶

¹⁶ Jaya, A.H. M, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Sekitar Pantai Losari Kota Makasar* (Skripsi, Unhas, Makasar, 2011), hlm 37

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya. Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.¹⁷

1. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang.¹⁸

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa : Hubungan kerja berakhir demi hukum jika

¹⁷ Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009) .hlm.76

¹⁸ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, (Jakarta: Gahlia, 1990), hlm. 136

habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2020 penyebab PHK demi hukum adalah : Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan, masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.¹⁹

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak

¹⁹ *Ibid*, Hlm 44

sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2020.

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- a) PHK karena kesalahan ringan dan
- b) PHK karena kesalahan berat.²⁰

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hukum pada dasarnya harus hadir untuk melindungi pekerja ditengah problematika yang disebabkan pandemi saat ini. Permasalahan tersebut diantaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), unpaid leave, pengurangan jam kerja, dan penundaan pemberian gaji dengan beban kerja sama.²¹

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain Pada kenyataannya, seringkali pemerintah/pemerintah

²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika 2009). hlm. 87.

²¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: P.T. Pradnya Paramita) 2007, hlm. 154

daerah dalam penetapan standar upah minimum berpihak kepada pengusaha yang pada akhirnya terjadi mogok kerja oleh pekerja/buruh. Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya.²²

Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.²³ Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4)

²² Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).hlm.126.

²³ Majda El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media) 2005, hlm. 96-97.

Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.²⁴

Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak.

Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan- ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja Adapula ruang lingkup dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yang sebagaimana diatur dalam BAB X Bagian Kesatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.²⁵

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali

²⁴ Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia Disertasi*, (Pascasarjana Universitas Airlangga, 2011). hlm 65

²⁵ *Ibid*, hlm 87

penghasilan sehari (Pasal 157 Ayat (2)). Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Bagi pekerjaan yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh daripada memenuhi kebutuhan dari para kreditur-kreditur lainnya.²⁶

Apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui : upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja

²⁶Ifdal Kasim dalam Majna El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), hlm 25.

dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Di samping itu, upaya hukum secara perdata dapat dilakukan oleh pekerja apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. Sejak adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2020 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁷

Bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Untuk melindungi kepentingan pekerja/ buruh telah dikeluarkan perangkat perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

²⁷ Catur J S, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Pamulang

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, serta berbagai aturan pelaksanaannya.

C. Tinjauan Umum Tentang Buruh

1. Pengertian Buruh

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

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.²⁸

Menurut Abdul Rachmad Budiono, terdapat tiga Undang-Undang yang berkaitan dengan buruh dan tenaga kerja, yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000, Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 dan

²⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 19-20

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Undang-Undang tersebut menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, yaitu pekerja atau buruh. Dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, 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.²⁹

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 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.

2. Klasifikasi Buruh

Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai

²⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Indeks, 2001), hlm. 5

dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.³⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau imbalan. Buruh terdiri dari beberapa macam, yaitu:

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaganya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.
- c. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik
- d. Buruh tambang, orang yang bekerja di perusahaan tambang.
- e. Buruh terlatih, buruh yang sudah mendapatkan latihan atau pendidikan keterampilan tertentu

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja.³¹

Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Buruh dibagi atas klasifikasi besar, yaitu:

- a. Buruh profesional (buruh kerah putih) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otak dalam bekerja.

³⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 191

³¹ Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 62.

- b. Buruh kasar biasa (kerah biru) yaitu buruh yang menggunakan tenaga otot dalam bekerja

Buruh kasar merupakan jenis buruh kasar biasa yang sehari-harinya bekerja menggunakan otot dalam memilih-milih dan mengangkat barang-barang bekas. Buruh kasar dapat dikategorikan tenaga kerja tetap harian dan tenaga kerja borongan. Buruh rosok yang merupakan pekerja tetap harian mendapatkan upah sesuai waktu kerja mereka dan penerimaan upahnya dapat dilakukan perhari, perminggu, dan perbulan. Sedangkan buruh yang merupakan tenaga kerja borongan, adalah buruh yang bekerja borongan membersihkan barang-barang bekas dan akan mendapatkan upah berdasarkan timbangan dari barang kasar yang telah diselesaikannya.³²

3. Hubungan Kerja

Tetap harian mendapatkan upah sesuai waktu kerja mereka dan penerimaan upahnya dapat dilakukan perhari, perminggu, dan perbulan. Sedangkan buruh yang merupakan tenaga kerja borongan, adalah buruh yang bekerja borongan membersihkan barang-barang bekas dan akan mendapatkan upah berdasarkan timbangan dari barang rosok yang telah diselesaikannya.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara majikan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata³³. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dengan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13

³² Bandingkan, Soekarno, *Peningkatan produktivitas kerja dalam pelaksanaan HIP*, (Jakarta: Lokakarya puspi yadin, 11 oktober 1984), hlm 7.

³³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, (Fakultas Hukum UI, 1987), hlm. 143

Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).³⁴

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila dibuat tidak tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan).⁴¹ PKWT tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

³⁴ Nila Uswatun Husna, *Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012)

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.³⁵

4. Hak dan Kewajiban Buruh-Majikan

Hak merupakan suatu kekuasaan atau wewenang yang dapat dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Kewajiban mengandung makna adanya keharusan untuk tunduk dan patuh dalam melaksanakan sesuatu. Hak dan kewajiban berada dalam hubungan timbal balik dan melekat pada subjek hukum.

Dalam konsep hubungan kerja, dimana terdapat dua pihak yaitu buruh dan majikan yang merupakan landasan bagi adanya perjanjian kerja, dan sudah tentu akan melahirkan hak-hak dan kewajiban. Sehingga masing-masing pihak akan menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pihak buruh, misalnya akan menyatakan diri sanggup melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan keterampilan yang dimiliki, sebagai suatu kewajiban.

Sebagai imbalan jasa atas kewajiban tersebut maka buruh akan mendapatkan upah (gaji) yang layak sebagai hak yang patut ia terima. Sebagai pihak yang perlu mendapat perlindungan dan perlakuan yang

³⁵ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), hlm. 57

wajar, maka segala sesuatu yang menyangkut kepentingan kesejahteraan buruh yang merupakan haknya, harus dilaksanakan dengan baik oleh majikan sebagai suatu kewajiban.

Begitu juga dengan pihak buruh, setelah mendapatkan perlakuan yang wajar, maka ia harus bertanggungjawab untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh majikan Secara terperinci hak-hak majikan dan buruh adalah sebagai berikut:

a. Hak-Hak Majikan.

- 1) Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh.
- 2) Berhak memutuskan hubungan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau tidak bekerja profesional.
- 3) Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan.

b. Hak-Hak Buruh

- 1) Berhak mendapatkan upah yang adil dari pekerjaannya.
- 2) Berhak atas kesehatan selama kerja.
- 3) Berhak atas libur, cuti, termasuk cuti hamil dan melahirkan.
- 4) Berhak untuk menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya

Dalam KUH Perdata Pasal 1603 d dikatakan bahwa buruh yang baik adalah, “buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.”³⁶

D. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Islam

Dalam Islam untuk mengukur apakah memberikan mutasi atau PHK secara sepihak itu dibenarkan atau tidak, tentu harus kembali kepada

³⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, (Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002), hlm.23.

aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kalau dalam aturannya dalam hal mutasi atau PHK harus disetujui kepada kedua belah pihak atau ada prosesnya tersendiri, maka apabila salah satu melanggar tentu dapat digugat secara perdata karena merugikan orang lain, akan tetapi apabila aturan tersebut tidak mengatur demikian, melainkan hak penuh sebuah perusahaan, tentunya sebagai bawahan mau tidak mau, suka tidak suka harus menuruti aturan tersebut, karena setiap pekerjaan tentu ada resiko masing-masing, taat kepada aturan atau atasan atau diberhentikan. Akan tetapi apabila terjadi mutasi atau PHK tersebut tanpa landasan yang jelas dan pasti itu sudah tentu salah.³⁷ Pemutusan hubungan kerja atau separasi adalah tahap pemisahan antara tenaga kerja dengan organisasi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai hal seperti usia pensiun, pindah kerja, diberhentikan, minta berhenti ataupun meninggal dunia.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: Dan orang-orang yang berjihad untuk (meneari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.

Alasan putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan adalah karyawan pindah ke perusahaan lain, karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, reaksi pribadi, kesehatan buruk, menarik diri, pindah ke kota lain, melanjutkan sekolah secara full-time, usia pensiun, adanya kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak (*mutually satisfactory release*), khusus untuk karyawan wanita yang disebabkan karena tugas-tugas rumah tangga atau kehamilan.

³⁷ Reza Rosyadi, Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan, *Arsip E-Syariah. Net Sistem Ekonomi Syariah* (03 Mei 2004), h. 1

Pemutusan hubungan kerja dalam ekonomi Islam itu sendiri adalah pelepasan atau pemberhentian hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja, atas permintaan baik itu dari perusahaan ataupun dari karyawan itu sendiri, yang dikarenakan ada hal-hal yang tidak produktif lagi untuk bekerja sama, tetapi tetap mengikuti aturan Islam yaitu tidak boleh adanya tindak kedzaliman, ketidakadilan dan merugikan sebelah pihak. Kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, kontrak merupakan suatu perjanjian/perikatan yang sengaja dibuat secara tertulis, sehingga dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang berkepentingan. Perjanjian dalam hukum kontrak, mengandung makna perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum itu terjadi karena perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Meskipun keterikatan hanya berlaku bagi para pihak yang terlibat perjanjian, namun kewajiban yang timbul dari perikatan dapat dipaksakan secara hukum.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan ijaratul ajir (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.³⁸

Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Dalam Islam mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam, dasar hukum

³⁸ Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa Kontemporer I*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1993), hlm 72

yang bisa digunakan yaitu dengan menggunakan akad ijarah. Ijarah adalah bentuk sewa menyewa atau dalam bentuk upah mengupah muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkan al-ijarah itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, banyak orang yang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, dipihak lain banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al-ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.³⁹ Al-ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti menurut bahasanya ialah al- „awadh yang berarti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah.

Yang dimaksud *siyaasah syar'iyah* di sini ialah tindakan dan kebijakan pemerintah yang bila diterapkan ditengah manusia (masyarakat) akan lebih mendekatkan kepada kemaslahatan dan menjauhkan kerusakan. Syariat Islam sebenarnya telah mendahului semua paham dan peraturan yang ada diseluruh dunia yang mewajibkan bertindak adil terhadap pekerja serta menyempurnakan hak-hak mereka.

Syariat Islam yang tidak sempit memungkinkan manusia membuat bermacam-macam peraturan, termasuk di dalamnya aturan untuk memberikan upah yang adil kepada kaum buruh, serta menegakkan pergaulan antara majikan dan pekerja diatas landasan yang kuat. Hal ini tentu saja bertujuan supaya orang yang kuat tidak. berbuat sewenang-wenang terhadap yang lemah, agar satu golongan tidak mengeksploitasi golongan lain demi mencari keuntungan. Dalam situasi yang diperlukan,

³⁹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2001), hlm. 52

para fuqaha memperbolehkan penguasah turut campur mengenai masalah buruh dan karyawan dalam berbagai bentuk.

Upah standar atau imbalan yang layak adalah upah yang seimbang dengan jenis pekerjaannya dengan memperhatikan situasi dan kondisi beserta hubungannya dengan batasan nilai kerja dan penentuan ukuran upahnya, dengan tidak menganiayah si pekerja dan tidak memberatkan orang yang menyuruhnya bekerja. Sejak zaman tabi'in telah memperbolehkan campur tangan penguasa dalam menentukan harga pangan dan barang-barang manakala diperlukan, meskipun dijumpai riwayat bahwa Nabi Muhammad saw tidak mau memberikan ketentuan harga pada zaman beliau dan tidak mengabulkan permohonan orang-orang ketika mereka memohon kepada beliau agar menentukan harga barang-barang ketika sedang melambung tinggi.

Kedzaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya.⁴⁰

⁴⁰ Asyraf Wajdi Dusuki, *Sistem Keuangan Islam*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015), hlm. 279

BAB TIGA

HAK UPAH BURUH AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA COVID 19

A. Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴¹

Perlindungan Tenaga Kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)

⁴¹ Vykel H. Tering, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, *Lex Privatum, Volume II Nomor 1*, Maret 2014, hlm. 56

3. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 Ayat 3)
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1)).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)).
8. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1))
9. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).⁴²

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha berbuat

⁴² Paulus A. Piter, Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Lex Et Societatis Vol. VI/Nomor 5*, Juli 2018 hlm 55

sewenangwenang kepada pekerja/buruhnya. Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktuperjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Dari aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai PHK, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁴³

Bedasarkan hasil penelusuran penulis dari seorang mantan karyawan yang pernah mendapatkan pemutusan hubungan kerja di karenakan wabah pandemi Covid 19, pada dasarnya pemutusan hubungan kerja, di karenakan adanya pengurangan barang yang diproduksi perusahaan sehingga mengakibatkan pendapatan perusahaan otomatis juga menurun secara signifikan, ini juga merupakan imbas dari turunnya daya

⁴³ Abdul Khakim, Aspek *Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015), hlm. 155

beli masyarakat, narasumber menambahkan, perusahaan juga pasti bingung di satu sisi produksi jumlahnya menurun drastis dan jumlah karyawan juga banyak. Mau tidak mau pasti ada yang di PHK, rata-rata karyawan yang terkena PHK yaitu karyawan yang masih kontrak dan masih bekerja di bawah 5 tahun.⁴⁴

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Alasannya adalah sejalan dengan pendapat Aloysius Uwiyono yang melihat wabah pandemi Covid-19 tergolong sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa, yang disini juga terjadi pada perusahaan. Pekerja atau karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya seperti biasa dikarenakan adanya aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan pembatasan jalur masuk antar daerah yang menyebabkan keterlambatan dalam hal pengiriman suku cadang dan spare part untuk produksi motor. Selanjutnya, pandemi Covid-19 menyebabkan Perusahaan tempat informan bekerja mengalami kerugian hingga 70% (tujuh puluh persen), yang akhirnya Perusahaan tidak dapat menjalankan produksi. Berangkat dari alasan tersebut Perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan *force majeure*.

Perusahaan dan pekerja yang sedang mengalami sengketa Pemutusan Hubungan Kerja dan memilih menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menjadikan upah proses dapat menjadi salah satu tuntutan Pekerja. Sesuai Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upah proses seharusnya dibayar sampai

⁴⁴ Wawancara dengan Ulil Amri, Pada Tanggal 24 Mei 2024

putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijde*). sebagaimana yang telah dikatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Pasalnya 155 Ayat (2) mengatakan bahwa selama belum ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap maka baik pekerja maupun pengusaha sama-sama melakukan kewajibannya.⁴⁵

Pertanyaan timbul apabila pekerja tidak menjalankan kewajibannya kepada perusahaan apakah perusahaan tetap wajib membayarkan upah proses. Hal ini tentunya sangat bergantung pada fakta persidangan dan dalildalil yang dibangun dalam proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila sudah terjadi sengketa di pengadilan maka hakim yang berhak memutus berkaitan dengan berapa upah proses yang dapat dibayarkan atau perusahaan tidak wajib memberikan upah proses. Kecermatan dalam membangun dalil dan pembuktian para pihak yang bersengketa menjadi pertimbangan hakim dalam menentukan pembayaran upah proses.

Perlu diperhatikan bersama dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011 frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ‘belum berkekuatan hukum tetap’. Hal demikian berarti memberikan makna apabila belum ada kekuatan hukum tetap (*incraht*) maka perusahaan harus membayarkan upah proses kepada pekerja. Oleh karena penafsiran Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, mengenai frasa “belum ditetapkan” harus dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap.”⁴⁶

⁴⁵ *Ibid*, Hlm 77

⁴⁶ Sugeng Hadi Purnomo, Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 2 Nomor 2*, Agustus 2019, hlm. 147

B. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Covid-19 Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2020

Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Pada dasarnya, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan dengan segala upaya agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak terjadi Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

Akan tetapi, jika PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja.

Dalam hal perundingan berarti tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian PHK dilakukan ke tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam SE Menaker M/3/HK.04/III/2020, Menteri Ketenagakerjaan meminta kepada para gubernur untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19, sebagai berikut:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.

3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.⁴⁷

Berdasarkan surat edaran tersebut, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah.

Dengan demikian, PHK memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas. Ketentuan Ganti Rugi bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, perlu diketahui bahwa perjanjian kerja berakhir apabila terjadi kondisi-kondisi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

⁴⁷ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-korban-phk-imbis-wabah-covid-19-1t5e877921a4f81>, Di akses pada tanggal 28 Mei 2024

5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dikarenakan dalam hal ini pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT dan berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan di atas, maka pengusaha selaku pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya, yaitu pekerja, sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁴⁸

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, pekerja PKWT berhak mendapatkan ganti kerugian ketika terjadi PHK secara sepihak di tengah masa kontraknya. Berdasarkan keterangan mantan pekerja, sisa masa PKWT-nya adalah tiga bulan. Sehingga, jika terjadi PHK, mantan pekerja berhak atas ganti kerugian sejumlah tiga bulan upah yang seharusnya Anda terima di sisa masa kontrak tersebut, namun tidak berhak atas pesangon.

Ketentuan Pesangon bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Sedangkan untuk pekerja dengan PKWTT yang di-PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁴⁹

Perhitungan pesangon disebutkan dalam ayat (2) & (3) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Hak Pesangon Yang didapatkan Pekerja

Masa Kerja	Uang Pesangon Yang di Dapat:
------------	------------------------------

⁴⁸ H. Zainal Asikin, L. Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta: KENCANA (Divisi dari PRENADAMEDIA GROUP, 2016), hlm, 119

⁴⁹<https://www.alinea.id/bisnis/jual-apd-di-tengah-pandemi-momentum-kebangkitan-tekstil-b1ZL39tF2>, Pada tanggal 28 Mei 2024

kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih atau lebih kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan mantan pekerja, diperoleh data bahwa setelah perusahaan tersebut mem PHK beberapa pekerjanya, kemudian perusahaan telah melakukan pembayaran 3 (satu) kali upah atas uang kompensasi PHK terhadap pekerja tetap (PKWTT) dan telah disepakati hal tersebut oleh pihak pengusaha dengan pihak sarekat pekerja buruh. Klaim pihak perusahaan sebanyak 70% lebih pekerja telah menyepakati kesepatakan pemberian uang kompensasi PHK tersebut dan jumlah karyawan sisanya tjuga menerima kompensasi sesuai dengan sisa kontrak ketika mereka di PHK kan. Berdasarkan data dari nara sumber pekerja/mantan pekerja pada perusahaan tersebut bahwa kedudukan wilayah operasional produksi perusahaan tersebut telah berkurangnya jumlah produksi akibat pandemi Covid 19, guna menyeimbangi keuangan perusahaan perusahaan harus memangkas jumlah karyawan. Membahas permasalahan pertama mengenai upaya penyelesaian pembayaran kompensasi PHK yang memberi kepastian hukum.⁵⁰

⁵⁰ Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajawali Press, 2014), hlm, 25-28

Dari data yang penulis peroleh dari wawancara dengan mantan buruh, bahwa pada kasus yang penulis angkat, perusahaan memang sudah punya niat untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan uang kompensasi uang pesangon terhadap Para mantan pekerjanya. Sesuai dengan perjanjian di awal kontrak, walaupun pada pandemi Covid 19 karyawan tidak di bayarkan secara full dikarenakan pemasukan atau omset yang didapatkan perusahaan berkurang diakibatkan karena daya beli masyarakat kurang.

Peristiwa yang terjadi pada informan berdasarkan hasil penelusuran penulis kompensasi di bayar kan sesuai dengan sisa kontrak, dia menambahkan jika kontrak yang dia dapatkan yaitu selama 1 tahun atau 12 bulan dan di PHK kan pada bulan ke 9, perusahaan membayar kompensasi sebesar 3 kali upah dikarenakan sisa kontrak yang harusnya di jalani oleh mantan karyaan 3 bulan lagi. Selanjutnya pada kasus yang kedua, perusahaan juga telah mengklaim sebanyak 70% lebih pekerja telah menyepakati kesepakatan pemberian uang kompensasi PHK sesuai dengan sisa kontrak berlaku, upah terhadap pekerja PKWTT dimana hal ini perusahaan memban atau meringankan beban karyawan dan memenuhi haknya sesuai dengan peraturan Undang-undang yang berlaku yang ditentukan oleh Undang-Undang.⁵¹

Pandemi covid sangatlah memukul banyak perusahaan akibat pembatasan aktivitas masyarakat yang diberlakukan akibat pandemi Covid 19, hal itu berimbas kepada para tenaga kerja yang hidupnya sangat bergantung dari upah yang mereka dapatkan dari perusahaan atau tempat mereka bekerja, perusahaan dan pemerintah dalam hal ini sudah banyak melakukan penanganan dan keberpihakan kepada perusahaan dan terutama tenaga kerja yang paling sangat berdampak dari Pandemi tersebut, Undan-

⁵¹ Wawancara dengan Ulil Amri Mantan Karyawan, Pada tanggal 24 Mei 2024

Undang ketenaga kerjaan menjadi pedoman dan harapan bagi para buruh agar hak mereka terpenuhi dan tidak ada yang dirugikan.

C. Tinjauan Hukum Islam Tentang Hak Upah Buruh Pada Masa Covid 19

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa manusia adalah makhluk yang hidup dengan berkelompok, tidak ada satupun manusia yang mampu hidup dengan dirinya sendiri (Ibnu Khaldun, Al Muqaddimah). Dengan demikian, Islam telah meletakkan dasar-dasar hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Pekerja dan pemilik modal berada dalam level 'kemanusiaan' yang sama dalam Islam. Tidak ada yang berada di tempat lebih tinggi, meskipun dalam struktur perusahaan jelas ada kelompok pemilik modal, pemilik saham, pekerja dan lain sebagainya. Dalam beberapa hadis dijelaskan bahwa pekerja demi meningkatkan produktifitasnya, para pemilik modal harus memenuhi hak-hak mereka.⁵²

Di antaranya hak untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, hak untuk mendapatkan gaji sesuai dengan taraf hidup di masyarakat dan hak untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban agamanya, selama berada pada jam kerja. Seringkali aspek ini dilupakan oleh pihak pemilik modal dengan dalih mengejar tingkat produktivitas, tingkat kualitas dan tingkat privasi tertentu. Masalah waktu penyerahan gaji merupakan masalah yang sangat krusial dalam pola hubungan antara pekerja dengan pemilik modal. Dalam beberapa kasus ditemukan bahwa di antara factor-faktor yang menyebabkan demonstrasi buruh, sikap mogok dan lain sebagainya adalah keterlambatan perusahaan dalam membayarkan gaji pekerja. Islam dengan tegas menyatakan bahwa hak atau gaji pekerja dan buruh, harus diberikan tepat waktu, harus diberikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Bahkan dalam Hadis disebutkan bahwa pemberian gaji kepada buruh sebaiknya diberikan langsung setelah selesai pekerjaan.

⁵² K.S. Jomo, Alternatif Ekonomi Islam: Perspektif Kritis dan Haluan Baru. (Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur, 2017), hlm 77

Tentu disini bisa diartikan bahwa segera di sini artinya adalah sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama. Islam adalah agama yang menjunjung tinggi nilai-nilai universal manusia. Islam sangat memperhatikan hak dan kewajiban semua manusia, termasuk kaum pekerja dan buruh. Ajaran yang dapat dilihat dari beberapa hadis jelas memberikan jaminan nyata bahwa kaum pekerja harus bekerja dalam keadaan yang nyaman, jauh dari ancaman PHK, keterlambatan pemberian gaji, tuntutan pekerjaan di luar batas kemampuan manusia dan lain sebagainya. Dengan demikian, Islam telah memberikan gambaran betapa pentingnya buruh dan pekerja dalam kehidupan manusia. Sehingga Islam memberikan nilai-nilai yang kuat sebagai bentuk perlindungan terhadap kaum buruh dan pekerja. Hal yang perlu dicatat bahwa meskipun faktor profesionalisme buruh mempengaruhi tingkat produktivitasnya, akan tetapi tidak selalu berakibat kepada meningkatnya kuantitas buruh yang ditawarkan. Karena penawaran terhadap buruh bergantung kepada masa kerja yang sanggup dikerjakan pada suatu tingkat upah tertentu. Maka pertanyaannya adalah apakah buruh yang tingkat pendidikannya tinggi akan bersedia menawarkan masa kerja yang lebih banyak pada tingkat upah tertentu. Yang terjadi adalah sebaliknya, semakin tinggi tingkat profesionalisme maka akan semakin keberatan menerima pekerjaan dengan upah yang rendah, dan ini menandakan penawaran terhadap buruh semakin berkurang.⁵³

Dalam ilmu ekonomi konvensional produktivitas buruh mempengaruhi permintaan terhadapnya. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang diberikan kepada proses produksi, maka akan semakin tinggi permintaan terhadap buruh, dan begitu juga sebaliknya. Akan tetapi dalam Islam, skema penentuan upah tidak tergantung pada permintaan terhadap buruh, atau paling tidak dianggap tidak relevan dalam penentuan upah. Maka pertanyaan yang muncul adalah apakah permintaan terhadap buruh tidak bergantung kepada upah, atau dengan

⁵³ Raziq, Ali Abdur, *Al Islam wa Ushul al Hukmi*. (Al Muassasah al `Arabiyah lid Dirasat wa an Nsyar, Lebanon, 2019)hlm 12

kata lain apakah Islam menghendaki para pekerja mengabaikan faktor upah ketika membuat keputusan untuk menerima suatu pekerjaan.

Dalam kondisi apapun, selama perkiraan tersebut tetap mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, maka itu akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, sebagaimana yang dialami oleh pekerja yang terdapat di negara-negara yang terbelakang pemikirannya, seperti negara-negara Islam, ataupun cukup untuk memenuhi kebutuhan primer serta sekunder dan tersier mereka.⁵⁴

Sebagaimana yang dialami pekerja di negara-negara yang sudah maju pemikirannya, seperti Eropa dan Amerika. Maka pekerja yang ada di sana -baik yang maju ataupun belum- tetap saja sama nasibnya. Kepemilikan para pekerja dibatasi sesuai dengan batas taraf hidup mereka yang paling minim, menurut ukuran komunitas mereka. Padahal tinggi rendahnya masyarakat berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun perkiraan tersebut tetap mengikuti biaya hidup minimum yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut. Inilah mekanisme penetapan upah dalam sistem ekonomi kapitalisme.

Pandangan kapitalis di atas jelas tidak menghargai sama sekali jasa seseorang dan juga profesionalitas pekerja. Hal ini pun bertentangan dengan tingkat kebutuhan manusia yang berbeda-beda yang ingin dipenuhi, akhirnya pekerja sendiri yang harus mampu menekan tingkat kebutuhan tersebut.⁵⁵ Di dalam Islam jelas berbeda penanganannya, profesionalisme kerja sangat dihargai oleh Islam. Sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan nilai manfaat yang bisa diberikan oleh pekerja itu, bukan yang lainnya. Dalam mekanisme penetapan upah, Islam menjelaskan adanya dua prinsip dasar

⁵⁴ *Ibid*, hlm 65

⁵⁵ Karim, Adiwarmanto Azwar, Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam, (Raja Grafindo Persaja. Jakarta, 2019), hlm 99

yaitu: 1) Upah harus sebanding dengan kualitas kerja atau profesionalisme pekerja dan nilai manfaat yang dihasilkan; 2) Upah harus melebihi batas minimum kebutuhan pokok seseorang.

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam pun telah memberikan hukum hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut: 1) Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak (H. R. Al-Baihaqy); 2) Jaminan penghidupan bagi pekerja (H. R. Al Nasai); 3) Menyegerakan membayar gaji (upah) (H. R. Abu Dawud). Di samping ketiga hal di atas, hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai, begitu pula para majikan dilarang memotong gaji buruh dengan alasan apapun.

Hal ini sering menjadi sumber problema perburuhan. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha, yaitu dengan mencukupi KHM (kebutuhan hidup minimum) seorang pekerja-yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok sampai rekreasi. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan sama sekali dari kewajiban di atas. Keadaan seperti ini sudah tentu tidak sesuai dengan nilai dan ajaran Islam, menurut Islam negara harus mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya (H. R. Ahmad dan Abu Dawud). Di samping hal hal yang mencakup kebutuhan hidup minimum, sektor kesehatan dan pendidikan adalah kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh negara⁵⁶

⁵⁶ Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim (Dana Bhakti Wakaf)*. Yogyakarta, 2020), hlm 77

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena dampak pada masa covid 19 di atur jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan salah bentuk perlindungan dari pemerintah dalam melindungi setiap hak pekerja, para buruh yang terjadi pada kasus yang ditelusuri, perusahaan, dan apabila perusahaan tidak menjalankan kewajibannya para buruh bisa menempuh jalur litigasi yaitu melalui pengadilan hubungan Industrial apabila akibat dampak dari pandemi covid 19, disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK merupakan salah bentuk perlindungan dari pemerintah dalam melindungi setiap hak pekerja.
2. Pelaksanaan pembayaran kompensasi pada kasus yang di telusuri penulis perusahaan menjamin hak para buruh apabila mendapatkan PHK akibat dampak dari covid 19, para buruh mendapatkan kompensasi sesuai dengan janji perusahaan yang diakibatkan dari dampak covid 19, sesuai dengan ketentuan undang-undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, Kepastian hukum pembayaran uang kompensasi PHK merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh para mantan pekerja / buruh yang terkena PHK. Pengusaha wajib membayarkan dengan segera uang kompensasi PHK, agar hak-hak pekerja dapat berikan sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan peraturan perundang-undangan.

Menurut undang-undang uang kompensasi PHK seharusnya diberikan sesuai nominal yang telah ditentukan, namun dalam hal pengusaha berada di dalam kondisi keuangan yang tidak baik karena rugi secara terus menerus maka pembayarannya dapat dilakukan dengan bentuk mekanisme penyelesaian secara bipartite dengan mengedepankan negosiasi kedua belah pihak, agar mencapai suatu solusi yang memenangkan semua pihak.

B. Saran

1. Bagi pengusaha dalam menghadapi permasalahan di perusahaan yang menyangkut kinerja pekerja sebaiknya dibicarakan secara musyawarah dan mufakat serta memperhatikan aturan-aturan yang ada didalam bidang ketenagakerjaan. Adapun jika tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha harus melaksanakan kewajibannya kepada pekerja. Agar aturan terkait pemberlakuan mutasi pegawai diatur dalam pasal khusus pada peraturan terkait ketenagakerjaan. Saran yang penulis tawarkan adalah pembayaran uang kompensasi PHK mantan karyawan pekerja dijamin oleh hukum akan dibayarkan sampai lunas, serta pengusaha juga bisa memiliki waktu untuk mengupayakan agar perusahaan bisa bangkit kembali berproduksi dengan melakukan merger, akuisisi dan konsolidasi, yang diharapkan perusahaan berhasil dalam melaksanakannya. namun jikalau usaha tersebut gagal maka pengusaha harus melunasi uang pembayaran PHK tersebut dengan sepakat menjual asset perusahaan yang dijamin hak tanggungan.
2. Penulis menyarankan penelitian ini dilanjutkan oleh mahasiswa dan akademis agar penelitian mendapatkan banyak bahan literasi bagi para praktisi hukum juga masyarakat tentunya. Dikarenakan perlindungan bagi para buruh haruslah sangat di perhatikan, mengingat para buruh merupakan ujung tombak perputaran ekonomi

bagi indonesia, angka PHK yang sangat tinggi akibat dampak covid 19 maupun dampak lainnya harus lah sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar para pengusaha dapat menjalankan kewajibannya pada buruh yang bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku dan Jurnal

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2001

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2015

Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014

Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.2010.

Asri Wijayanti, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia Disertasi*, (Pascasarjana Universitas Airlangga, 2011

Asyraf Wajdi Dusuki, *Sistem Keuangan Islam*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015

Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, Jakarta: Al-Huda, 2007

Catur J S, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Pamulang

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.2013.

Emzir. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers

H. Zainal Asikin, L. Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan*, (Jakarta: KENCANA (Divisi dari PRENADAMEDIA GROUP, 2016

Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika. 2012

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Jakarta: Gahlia, 1990

Ifdal Kasim dalam Majna El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM, Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, (akarta: PT Raja Grafindo, 2008

- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Fakultas Hukum UI, 1987,
- Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* Yogyakarta: Laksana, 2014
- Jaya, A.H. M, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Sekitar Pantai Losari Kota Makasar* Skripsi, Unhas, Makasar, 2011
- Lia Amalia, *Ekonomi Pembangunan* Jakarta: Graha Ilmu, 2007
- Mohd, Syaufi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009
- Majda El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Prenada Media 2005
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: P.T. Pradnya Paramita 2007, hlm. 154
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Najmudin. 2011. *Pemutusan Hubungan Kerja*, Serang: Stie Bina Bangsa
- Nilu Uswatun Husna, *Analisis Pengupahan Buruh Di Pasar Ngemplak Tulungagung Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2012
- Paulus A. Piter, *Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lex Et Societatis Vol. VI/Nomor 5, Juli 2018*
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002
- Reza Rosyadi, *Solusi Islam atas Masalah Ketenagakerjaan, Arsip E-Syariah. Net Sistem Ekonomi Syariah* 03 Mei 2004
- Sugeng Hadi Purnomo, *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 2 Nomor 2, Agustus 2019*

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Cet.III. Bandung: Alfabeta
- Shinta Kumala Sari. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. 2011.
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Undang-undang Republik Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Vykel H. Tering, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, Lex Privatum, Volume II Nomor 1*, Maret 2014
- Yusuf Qardhawi, *Fatwa-fatwa Kontemporer I*, Jakarta: Gema Insani Press, 1993
- Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan ke-8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.2010.
- Zaeni, Asyhadie. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

B. Peraturan & Undang-Undang

- Undang-undang Republik Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Lampiran 2 Protokol wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid 19

Waktu Wawancara : Pukul 09:00 –12:00 WIB

Hari/Tanggal : Rabu 25 Mei 2024

Tempat : Kediaman Narasumber, Sangso, Samalangan

Orang yang Diwawancarai : Mantan Pekerja Ulil Amri

Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk syarat penyusunan skripsi, adapun beberapa pertanyaan untuk menemukan jawaban dari hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa pertanyaan terhadap objek yang diteliti sebagai berikut:

Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Covid-19
2	Bagaimana Perlindungan Hak Upah Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Covid-19
3	Bagaimana perusahaan bisa menjamin kelayakan para pekerja ketika situasi covid melanda?
4	Apakah perusahaan tempat saudara bekerja masih beroperasi hingga kini?
5	Bagaimana langkah perusahaan dalam memaksimalkan tenaga kerja yang terdampak akibat covid 19?

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Wawancara dengan Ulil Amri mantan karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

Nama Lengkap : Suhaila Rahmah
Tempat/Tanggal Lahir : Samalanga / 5 Juni 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
NIM : 190101015
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Lamreung, Krueng barona Jaya, Aceh Besar
No. Hp : 085375724721

Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Alm Abdul Aziz
Nama Ibu : Fatimah S.Pd.i
Pekerjaan Orang Tua
a. Ayah : Wiraswasta
b. Ibu : Guru
Alamat : Sungso, Samalanga, Bireun

Riwayat Pendidikan

SD/MI : MIN Samalanga Tahun Lulus 2013
SMP/MTs : MTs Negeri Samalanga Tahun Lulus 2016
SMA/MA : MA Negeri 4 Aceh Besar Tahun Lulus 2019

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 10 Juni 2024

Suhaila Rahmah