

**HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
YANG DISEBABKAN KEADAAN  
*PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019***

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum*

**AULIANA RISMITA**  
**NPM: 1606200232**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini, agar  
disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA  
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI  
SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM  
STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Jumat, 06 November 2020, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : AULIANA RISMITA  
**NPM** : 1606200232  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
**JUDULSKRIPSI** : HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN OLEH KEADAAN PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019

**Dinyatakan** : (A-) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**



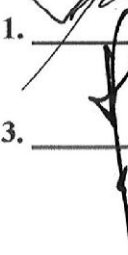
**Sekretaris**

  
**Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.**  
NIDN:0003036001

  
**FAISAL, S.H., M.Hum**  
NIDN:0122087502

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., SH, MH
2. ISNINA, S.H., M.H.
3. RACMAD ABDUH, S.H., M.H

1.   
2.   
3. 



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar  
disebutkan nomor dan  
tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

**NAMA** : AULIANA RISMITA  
**NPM** : 1606200232  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
**JUDULSKRIPSI** : HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
YANG DISEBABKAN OLEH KEADAAN *PANDEMIC*  
*CORONA VIRUS DISEASE 2019*  
**PENDAFTARAN** : 27 Oktober 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

  
Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H.  
NIDN:0003036001

  
RACMAD ABDUH, S.H., M.H.  
NIDN:0004127204

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**NAMA** : AULIANA RISMITA  
**NPM** : 1606200232  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
**JUDULSKRIPSI** : HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN OLEH KEADAAN PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA**  
**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 10 November 2020

**DOSEN PEMBIMBING**

**RACMAD ABDUH. S.H.M.H**

**NIDN:0004127204**

# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Auliana Rismita  
NPM : 1606200232  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul : **HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
YANG DISEBABKAN KEADAAN PANDEMIC CORONA  
VIRUS DISEASE 2019**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 27 Oktober 2020

Saya yang menyatakan



**AULIANA RISMITA**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)  
Bila menjawab surat ini, agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : AULIANA RISMITA  
**NPM** : 1606200232  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN KEADAAN PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019  
**Pembimbing** : RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.

| TANGGAL      | MATERI BIMBINGAN                     | TANDA TANGAN |
|--------------|--------------------------------------|--------------|
| 12 Mei 2020  | Bimbingan J. Skripsi                 |              |
| 9 Juli 2020  | Bimbingan proposal                   |              |
| 13 Juli 2020 | Metode penelitian                    |              |
| 11 Ags 2020  | pembahasan Bab II / Tinjauan pustaka |              |
| 28 Ags 2020  | pembahasan Bab III / pembahasan 1    |              |
| 7 Sept 2020  | Pembahasan II                        |              |
| 21 sept 2020 | pembahasan III                       |              |
| 5 okt 2020   | Kesimpulan dan saran                 |              |
| 15 Okt 2020  | ACC - Lemut Daftar Bimbingan         |              |
|              |                                      |              |
|              |                                      |              |
|              |                                      |              |
|              |                                      |              |

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)

DOSEN PEMBIMBING

(RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.)

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul, **“HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN KEADAAN PANDEMIC CORONA DISEASES 2019 “**.

Dengan selesainya skripsi ini perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektorr Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas Kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Racmad Abduh S.H.,M.H selaku pembimbing dan Bapak Surya Perdana, H.,SH.,M.Hum selaku pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada ayahanda Anuar Umar dan ibunda Yusriani yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada adik saya Lisa Amanda, dan Bunda saya Lilis Mayanti yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini. Demikian juga kepada Rekan terbaik saya Risky Afliadi yang penuh ketabahan selaku mendampingi dan memotivasi untuk menyelesaikan studi ini.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali kepada persahabatan, untuk itu dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, kepada sahabatku Amelia Syafira Prainduri, Satriansyah Drw, dan Adjie Hendrawan, M.Facrurrozi, Sherlin damasari, Amalia Saragih, Irfan Aditya dan Putri Nurfadilah. Atas semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami tiada orang yang tak bersalah, kecuali ilahi robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk



itu diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaanya. Terimakasih semua , tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah Mengetahui akan niat baik Hamba-hambanya.

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan November 2020

**Hormat Saya  
Penulis,**

**AULIANA RISMITA  
NPM: 1606200232**

## DAFTAR ISI

LEMBARAN PENDAFTARAN

LEMBARAN BERITA ACARA UJIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK

### **BAB I : PENDAHULUAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Latar Belakang .....                  | 1  |
| 1. Rumusan Masalah .....                 | 5  |
| 2. Faedah Penelitian .....               | 5  |
| B. Tujuan Penelitian .....               | 6  |
| C. Defenisi Operasional .....            | 6  |
| D. Keaslian Penelitian .....             | 8  |
| E. Metode Penelitian .....               | 9  |
| 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian ..... | 9  |
| 2. Sifat Penelitian .....                | 10 |
| 3. Sumber Data .....                     | 10 |
| 4. Alat Pengumpul Bahan Hukum .....      | 11 |
| 5. Analisis Bahan Hukum .....            | 11 |

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

|   |    |
|---|----|
| A. Hubungan Kerja .....                                 | 14 |
| B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan ..... | 24 |

### **BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Ruang Lingkup Keadaan Memaksa (*Force Majeur*) Yang Dapat Dipergunakan Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja ..... 34
- B. Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Keadaan Memaksa (*Force Majeur*) .....47
- C. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Atas Penggunaan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease* 2019 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Sah ..... 66

### **BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

- A. Kesimpulan .....75
- B. Saran .....76

## ABSTRAK

### **HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DISEBABKAN KEADAAN *PANDEMIC CORONA VIRUS DISEASE 2019* Auliana Rismita**

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, *pandemic corona virus disease 2019* telah berdampak di bidang ketenagakerjaan yang mencatat sampai dengan tanggal 31 Juli 2020 terdapat lebih dari 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu) pemutusan hubungan kerja. Beragam tulisan tersebar di berbagai media, baik cetak, elektronik maupun internet membahas pro dan kontra pemutusan hubungan kerja terdampak *pandemic corona virus disease 2019* sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) atau efisiensi. Perbedaan pendapat disebabkan tiada terdapat defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif dan penegakan hukumnya.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus yang diambil dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa *pandemic corona virus disease 2019* tidak memenuhi kriteria keadaan memaksa (*force majeure*), karena keadaan memaksa (*force majeure*) merupakan situasi yang disebabkan bencana alam sedangkan *pandemic corona virus disease 2019* merupakan bencana non-alam sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan *pandemic corona virus disease 2019* berdampak perusahaan tutup permanen dengan persyaratan didahului oleh beberapa tahapan upaya, yaitu: mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur, mengurangi shift, membatasi atau menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja, mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya, memberikan pensiun bagi yang memenuhi syarat, sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012. Apabila pengusaha mempergunakan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah, maka pekerja dapat melakukan tuntutan dalam gugatannya dengan memuat tuntutan yang bersifat alternatif yaitu: menuntut agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, *Pandemic Corona Virus Disease 2019***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*World Health Organization* pada tanggal 11 Maret 2020 telah menyatakan *corona virus disease 2019* sebagai *pandemic*, yaitu wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas<sup>1</sup> karena penyebarannya dapat melalui tetesan kecil (*droplet*) dari hidung atau mulut ketika batuk atau bersin yang jatuh pada benda di sekitar. Apabila menyentuhnya, maka orang yang bersangkutan dapat terinfeksi yang menyebabkan penyakit pernafasan, mulai dari yang ringan hingga parah bahkan mengakibatkan kematian.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, *pandemic* telah berdampak di bidang ketenagakerjaan yang mencatat sampai dengan tanggal 31 Juli 2020 terdapat lebih dari 3.500.000 (tiga juta lima ratus ribu) pemutusan hubungan kerja,<sup>2</sup> sedangkan Kamar Dagang dan Industri mencatat pemutusan hubungan kerja akibat *pandemic* mencapai 15.000.000 (lima belas juta) karena penghitungannya juga ditujukan kepada usaha mikro, kecil dan menengah.<sup>3</sup>

Dalam situasi sekarang, berkembang istilah era *new normal* yaitu situasi menuju keadaan normal, tetapi *World Health Organization* mengingatkan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, halaman 1116.

<sup>2</sup> Kompas.com, *Imbas Corona, Lebih Dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK Dan Dirumahkan*, Berita tanggal 4 Agustus 2020, <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbis-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan>, diakses pada hari Kamis tanggal 06 Agustus 2020, pukul: 10.<sup>45</sup> WIB.

<sup>3</sup> CNN Indonesia, *Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta*, Berita tanggal 1 Mei 2020, <https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>, diakses pada hari Kamis tanggal 06 Agustus 2020, pukul: 10.<sup>55</sup> WIB.

sekarang merupakan era *new danger* karena penyebaran *corona virus disease* 2019 semakin meningkat. Pendapat ini bersesuaian dengan sikap Pemerintah yang belum mencabut penetapan *corona virus disease* 2019 sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat serta sebagai bencana nasional.

Bahkan, pada tanggal 4 Agustus 2020 terbit Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2020 tentang Peningkatan Disiplin Dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Dalam Pencegahan Dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019 yang menginstruksikan kepada gubernur, bupati dan walikota untuk menyusun peraturan agar semua pihak wajib memfasilitasi pelaksanaan dan pengendalian *corona virus disease* 2019 dengan memuat sanksi penghentian atau penutupan sementara tempat usaha, sehingga menimbulkan pra anggapan bahwasanya dengan masih berlangsungnya *pandemic corona virus disease* 2019 maka diasumsikan sejumlah pengusaha akan menutup perusahaannya yang mengakibatkan semakin meningkat pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan<sup>4</sup> sebagai payung hukum (*umbrella act*) dalam bidang ketenagakerjaan mengatur pemutusan hubungan kerja dalam BAB XII mulai Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, diantaranya menentukan pengusaha dengan pekerja sama-sama memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja disertai dengan pengaturan tentang segala akibat hukumnya.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan-alasan berupa terdapat keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha yang

---

<sup>4</sup> Untuk selanjutnya, penyebutan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disingkat menjadi UUK.

mengakibatkan hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi sehingga solusinya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Keadaan ini diatur dalam Pasal 163 UUK sampai dengan Pasal 165 UUK yang meliputi: Pertama, perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan. Kedua, perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan melakukan efisiensi. Ketiga, perusahaan mengalami pailit.

Apabila diteliti, tiada terdapat definisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 UUK, sehingga belum memberikan kepastian hukum dalam tatanan normatif. Mahadi menyebutnya dengan istilah asas yang belum matang. Untuk dipergunakan dalam praktek, asas harus dimatangkan dulu, harus dimasak dulu, harus digodok dulu. Contohnya, dalam Pasal 1977 KUHPerdara terdapat asas dalam hal barang bergerak, dia adalah pemiliknya. Supaya asas itu dapat berlaku dalam praktek maka harus dibaca “pada umumnya, siapa menguasai barang bergerak, dia adalah pemilik”,<sup>5</sup> sedangkan Munir Fuady mengemukakan apabila unsur kepastian hukum terpinggirkan maka penegakan hukum akan jatuh pada titik nadir. Artinya, luar biasa jeleknya dan nuansa seperti ini yang sekarang terjadi di Indonesia.<sup>6</sup>

Ketidakpastian hukum masih terjadi karena Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 tidak memberikan tafsir

---

<sup>5</sup> Mahadi. 2007. *Falsafah Hukum; Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Alumni, halaman 128 - 129.

<sup>6</sup> Munir Fuady. 2003. *Aliran Hukum kritis; Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 57.

dari kata “efisiensi” dalam Pasal 164 ayat (3) UUK tetapi hanya menafsirkan kalimat “perusahaan tutup” dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu, sehingga belum terselesaikan konflik hukum dari aspek perumusan norma hukum. Mengenai hal ini, Khudzaifah Dimiyati menyatakan undang-undang dibuat sebagai sarana penyelesaian konflik tetapi sekaligus juga dapat menimbulkan konflik-konflik baru, sehingga dapat dikatakan undang-undang menyimpan potensi konflik.<sup>7</sup>

Tiadanya defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi dalam Pasal 164 UUK berpotensi menimbulkan konflik dalam penegakan hukum, sehingga diperlukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan hukum terhadap situasi konkret tertentu serta menetapkan siapa berhak atas apa, terhadap siapa, berkenaan dengan apa, dalam situasi apa dan seterusnya,<sup>8</sup> sedangkan Bernard Arief Sidharta menyatakan kegiatan ini untuk mengantisipasi dan menawarkan penyelesaian masalah hukum konkret yang mungkin terjadi di dalam masyarakat, baik yang dihadapi individu perorangan maupun yang dihadapi oleh masyarakat secara keseluruhan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Khudzaifah Dimiyati, 2005, *Teorisasi Hukum; Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum Di Indonesia 1945 - 1990*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 115. Selanjutnya, disebut: Khudzaifah Dimiyati, Literatur 1.

<sup>8</sup> Khudzaifah Dimiyati, 2014, *Pemikiran Hukum; Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 41. Selanjutnya, disebut: Khudzaifah Dimiyati, Literatur 2.

<sup>9</sup> Bernard Arief Sidharta, 2013, *Ilmu Hukum Indonesia; Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis Yang Responsif Terhadap Perubahan Masyarakat*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 29.



## 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja?
- b. Bagaimana hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*?
- c. Bagaimana akibat hukum terhadap pengusaha atas penggunaan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah?

## 2. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, maka diharapkan dapat memberikan faedah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, sebagai bahan penelitian atau kajian lebih lanjut mengenai isu-isu hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang menyangkut dengan hak-hak pekerja terkait dengan sah atau tidak sah pemutusan hubungan kerja disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*.
- b. Secara praktis, dapat dipergunakan sebagai sumber rujukan atau pedoman bagi akademisi hukum, praktisi hukum dan masyarakat dalam menyelesaikan persoalan hukum atau membuat pendapat hukum (*legal opinion*) berkaitan dengan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*.

## B. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*.
3. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pengusaha atas penggunaan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah.

## C. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan persepsi dalam melakukan penelitian, maka diberikan batasan pengertian sebagai kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi dengan materi yang akan diteliti.<sup>10</sup> Adapun defenisi operasional dalam skripsi ini, sebagai berikut:

1. Hak, adalah sesuatu yang harus diperoleh pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pekerja, adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dilakukan pemutusan hubungan kerja disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*.

---

<sup>10</sup> Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa; Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Medan: CV. Pustaka Prim. halaman 17.

3. Istilah pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka (5) UUK didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga pemutusan hubungan kerja adalah perbuatan hukum dari pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease* 2019 yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban di antara keduanya.
4. Istilah “sebab” memiliki arti sebagai hal yang menjadikan timbulnya sesuatu; lantaran; (asal) mula,<sup>11</sup> sehingga sebab adalah keadaan dari *pandemic corona virus disease* 2019 yang mengakibatkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.
5. Keadaan adalah suasana atau situasi *pandemic corona virus disease* 2019 yang dipergunakan oleh pengusaha sebagai sebab pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.
6. Istilah *Pandemic* berasal dari Bahasa Inggris, yang diserap ke dalam Bahasa Indonesia menjadi “pandemi” yang artinya wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas,<sup>12</sup> sehingga *pandemic corona virus disease* 2019 adalah *corona virus disease* 2019 sebagai wabah penyakit yang berjangkit di beberapa benua yang dipergunakan oleh pengusaha sebagai sebab pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.

---

<sup>11</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Op.Cit.*\_diakses pada hari Kamis tanggal 06 Agustus 2020. pukul: 13.<sup>30</sup> WIB.

<sup>12</sup> *Ibid.*

#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang meneliti mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, telah banyak dilakukan. Akan tetapi, dari penelusuran perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan beberapa fakultas hukum pada beberapa perguruan tinggi, tidak ditemukan penelitian yang materi penelitiannya mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019*.

Penelitian yang meneliti hak pekerja baik dalam masa kerja maupun setelah masa kerja, di antaranya adalah:

1. Skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga pada tahun 2010 dengan judul “Hak-Hak Normatif Pekerja Pada Perusahaan Pailit” yang disusun oleh Tomy Satria Pamungkas, dengan jenis penelitian sebagai penelitian normatif yang mendapati bahwasanya pekerja dapat menuntut hak yang belum dipenuhi dengan cara mengajukan permohonan pailit serta pekerja tetap dapat menuntut haknya kepada pengusaha yang perusahaannya telah dinyatakan pailit.
2. Skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus pada tahun 2016 dengan judul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Normatif Pekerja Wanita (Studi Kasus Pada PT. Hartono Istana Teknologi Di Kabupaten Kudus” yang disusun oleh Tri Jihan Wahyu Saputra, dengan jenis penelitian sebagai penelitian yuridis sosiologis yang mendapati bahwasanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha belum sepenuhnya melindungi pekerja.

Dengan demikian, penelitian skripsi ini belum pernah dilakukan sehingga asli dari segi judul, materi penelitian dan pembahasannya.

## E. Metode Penelitian

Istilah penelitian hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal research*, yang dalam bahasa Belanda disebut *ondrezoek de wet*,<sup>13</sup> merupakan penelitian terhadap norma hukum<sup>14</sup> untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi<sup>15</sup> melalui suatu metode, sistematika dan pemikiran tertentu.<sup>16</sup>

Metode penelitian hukum yang dipergunakan dalam skripsi ini, disusun secara terencana dan sistematis yang meliputi:

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Ilmu hukum memiliki karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif sehingga penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif<sup>17</sup> yang meneliti dan menganalisis norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan maupun doktrin.<sup>18</sup>

Pendekatan dalam skripsi ini, menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan fokus sekaligus tema sentral dalam penelitian hukum, yaitu kegiatan untuk menelaah semua peraturan dan

---

<sup>13</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, halaman 5. Selanjutnya, disebut: Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Literatur 1.

<sup>14</sup> Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, halaman 57.

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, halaman 158. Selanjutnya, disebut: Peter Mahmud Marzuki, Literatur 1.

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. halaman 42.

<sup>17</sup> Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, halaman 1 - 4.

<sup>18</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2014, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis; Buku Kedua*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 7. Selanjutnya, disebut: Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Literatur 2.

regulasi yang berkaitan dengan materi penelitian,<sup>19</sup> sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mempelajari norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum,<sup>20</sup> yaitu menelaah alasan-alasan hukum yang digunakan hakim untuk sampai pada putusannya.<sup>21</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini paralel dengan sifat ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif maka penelitian ini akan menelaah preskripsi mengenai apa yang seyogianya dilakukan, sedangkan sebagai ilmu yang bersifat terapan maka skripsi sebagai penelitian akademis juga harus melahirkan preskripsi yang dapat diterapkan.<sup>22</sup>

## 3. Sumber Bahan Hukum

Sumber data yang digunakan dri hukum islam yaitu Hadist (sunnah Rasul) yaitu :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR.

Ibnu Majah, shahih).

Bahan hukum yang dipergunakan diperoleh dari bahan kepustakaan (*library research*) yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.

---

<sup>19</sup> Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayu Publishing, halaman 302.

<sup>20</sup> *Ibid*, halaman 321.

<sup>21</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Literatur 1, Op.Cit*, halaman 158.

<sup>22</sup> *Ibid*, halaman 69.

Bahan hukum primer, berupa peraturan perundangan-undangan yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahan hukum sekunder, berupa buku teks, laporan penelitian, jurnal hukum, makalah, artikel ilmiah hukum dan dokumen hukum yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, khususnya perihal hak-hak pekerja yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja.

Bahan hukum tertier, merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu: Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

#### **4. Alat Pengumpulan Bahan Hukum**

Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan bahan hukum, dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yang meliputi:

- a. *Offline*, yaitu menghimpun bahan-bahan hukum dalam bentuk fisik, berupa peraturan-peraturan, buku, laporan penelitian, jurnal hukum, makalah, artikel ilmiah hukum dan dokumen hukum serta kamus yang berkaitan dengan materi penelitian.
- b. *Online*, yaitu kepustakaan yang dilakukan melalui proses pencarian (*searching*) pada website-website di internet yang materinya berkaitan dengan materi penelitian.

## 5. Analisis Bahan Hukum

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menerapkan prinsip penalaran hukum sesuai dengan logika formal yang merupakan syarat mutlak dalam berargumentasi, yang disebut argumentasi yuridis.

Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati mengemukakan bahwa argumentasi yuridis, memiliki 2 (dua) kekhususan, yaitu:

- a. Tidak ada praktisi hukum yang mulai berargumentasi dari suatu keadaan hampa. Argumentasi yuridis selalu dimulai dari hukum positif yang bukan suatu keadaan tertutup atau statis, melainkan satu perkembangan yang berlanjut.
- b. Argumentasi yuridis berkaitan dengan kerangka prosedural, yang didalamnya berlangsung argumentasi rasional dan diskusi rasional.<sup>23</sup>

Metode argumentasi yuridis yang digunakan, adalah metode deduktif yaitu menjelaskan suatu hal yang bersifat umum sebagai premis mayor, kemudian menelaah peristiwa atau keadaan sebagai premis minor untuk dianalisis menjadi kesimpulan atau pendapat hukum sebagai jawaban dari isu hukum yang diteliti, dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Menemukan asas-asas hukum, baik dari data sosial maupun dari bahan hukum positif.
- b. Merumuskan pengertian-pengertian hukum.
- c. Pembentukan standar-standar hukum.
- d. Perumusan kaidah-kaidah hukum.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Op.Cit*, halaman 17 - 18.



Selanjutnya, melakukan identifikasi terhadap situasi atau keadaan *pandemic corona virus disease 2019* yang dapat yang dipergunakan sebagai sebab pemutusan hubungan kerja, beserta akibat hukumnya.

---

<sup>24</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 166.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hubungan Kerja**

Pembahasan mengenai hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja, sangat berkaitan dengan aspek hukum mengenai hubungan kerja. Keterkaitan ini disebabkan hubungan kerja merupakan dasar perikatan bagi pekerja dan pengusaha beserta segala akibat hukumnya, meliputi hak dan kewajiban pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja selama dalam masa kerja dan ketika hubungan kerja berakhir.

Istilah hubungan kerja berasal dari 2 (dua) kata, yaitu “hubungan” dan “kerja”. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan arti dari kata “hubungan” sebagai sangkut paut atau ikatan,<sup>25</sup> sedangkan pengertian dari kata “kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah,<sup>26</sup> sehingga secara sederhana hubungan kerja merupakan ikatan dari suatu kegiatan untuk mencari nafkah.

Defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang mengartikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

---

<sup>25</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit*, halaman 557.

<sup>26</sup> *Ibid*, halaman 751.

Dari defenisi yuridis tersebut, maka beberapa elemen dari hubungan kerja adalah:

1. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja.
3. Substansi perjanjian kerja memuat kesepakatan, mengenai:
  - a. Pekerjaan.
  - b. Upah.
  - c. Perintah.

### **1. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh**

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dimaknai sebagai suatu hubungan hukum (*rechtbetrekkingen*), yaitu hubungan antara 2 (dua) subyek hukum mengenai hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.<sup>27</sup> Oleh karena itu, pembahasan tentang hubungan kerja adalah pembicaraan mengenai hak dan kewajiban pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan bukan miliknya, termasuk perusahaan yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia<sup>28</sup> berhadapan dengan hak dan kewajiban pekerja, yakni setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> R. Soeroso, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 269.

<sup>28</sup> Lihat Pasal 1 angka (5) UUK.

<sup>29</sup> Lihat Pasal 1 angka (3) UUK.

Ada 2 (dua) perlindungan hukum yang diperoleh pekerja dari hubungan kerja dengan pengusaha, sebagai berikut:

1. Perlindungan dalam bidang hukum privat, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan individu yang dipertahankan atau tidaknya kepentingan itu terserah kepada yang berkepentingan<sup>30</sup> yang terdiri dari 2 (dua) sub sistem hukum:

a. Hukum perdata, karena UUK mengatur kepentingan individu antara pengusaha dengan pekerja yang berpedoman kepada prinsip-prinsip kepentingan dalam hukum perdata.

Misalnya, ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yang mengambillah ketentuan dalam Pasal 1337 KUHPerduta yang merupakan kaedah hukum yang berisikan kebolehan (*mogen*) sebagai landasan dari asas kebebasan berkontrak bahwasanya pengusaha dan pekerja dibolehkan atau bebas untuk membuat ruang lingkup dari suatu perjanjian kerja, dengan ketentuan substansi kesepakatannya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Hukum acara, karena UUK mengatur prosedur bagi pekerja untuk mempertahankan hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha dalam suatu upaya hukum yang formal dan resmi di pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 136 ayat (2) UUK yang mengamanatkan kepada pembentuk undang-undang untuk membuat suatu undang-undang yang khusus mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

---

<sup>30</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, halaman 227. Selanjutnya, disebut: Peter Mahmud Marzuki, Literatur 2.

Amanatnya telah diwujudkan dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang membedakan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja kepada 4 (empat) jenis perselisihan, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>31</sup>

2. Perlindungan dalam bidang hukum publik, yaitu aturan-aturan hukum yang objek utamanya adalah kepentingan umum dan yang mempertahankannya adalah penguasa<sup>32</sup> yang terdiri dari 2 (dua) sub sistem hukum:

a. Hukum pidana, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan larangan (*verbod*) dengan disertai sanksi pidana.

Misalnya, ketentuan dalam Pasal 184 UUK yang mengatur ancaman pidana terhadap pengusaha yang melanggar Pasal 167 ayat (5) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

b. Hukum administrasi negara, karena UUK mengatur kaedah hukum yang berisikan suruhan (*gebod*) kepada pengusaha untuk melaksanakan sesuatu perbuatan kepada pemerintah dengan disertai sanksi administratif.

---

<sup>31</sup> Lihat Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>32</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Literatur 2, Loc.Cit.*

Misalnya, ketentuan dalam Pasal 190 UUK yang memberikan wewenang kepada menteri untuk memberikan sanksi administratif kepada pengusaha yang melanggar Pasal 25 ayat (1) UUK mengenai kewajiban pengusaha untuk mendapatkan izin sebelum melaksanakan kegiatan pemagangan di luar wilayah Indonesia. Selain itu, Pasal 132 ayat (2) UUK merupakan kaedah hukum yang bersifat suruhan (*gebod*), tetapi tidak ditemukan sanksi hukumnya, yang disebut *lex imperfecta*.<sup>33</sup>

Mengenai tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja, Konsideran Umum dalam Penjelasan UUK menyatakan sebagai berikut:

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Dari Penjelasan UUK tersebut, maka hubungan kerja sebagai syarat bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang hukum privat dan hukum publik merupakan respon terhadap peristiwa sosial yang berkembang di masyarakat dalam suatu pengaturan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif guna melindungi 3 (tiga) kepentingan, yaitu kepentingan pribadi, kepentingan negara dan kepentingan masyarakat.

---

<sup>33</sup> Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, halaman 19.

## **2. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja**

Perjanjian kerja merupakan syarat yang wajib dipenuhi untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Kesimpulan ini diperoleh dari defenisi yuridis mengenai istilah hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka (15) UUK yang menekankan setiap hubungan kerja harus berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dihubungkan dengan Pasal 50 UUK yang mensyaratkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Kedua pengaturan ini merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif, yaitu kaedah hukum yang secara a priori harus ditaati<sup>34</sup> sehingga dimaknai bahwasanya dasar perikatan dari setiap hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja berlaku suatu asas yang menentukan tiada hubungan kerja tanpa perjanjian kerja.

Defenisi yuridis dari perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka (14) UUK yang menentukan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sehingga elemen dari perjanjian kerja adalah:

1. Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
2. Perjanjian kerja, memuat:
  - a. Syarat-syarat kerja.
  - b. Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

---

<sup>34</sup> Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1993, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 36.

Dalam KUHPperdata, pengaturan yang berkaitan dengan sumber pembedaan dari perjanjian diatur dalam Pasal 1233 KUHPperdata yang menentukan perikatan lahir karena suatu persetujuan atau karena undang-undang sehingga dapat disimpulkan kategori yuridis dari perjanjian kerja merupakan suatu perikatan yang lahir dari persetujuan. Pengklasifikasian ini membawa kepada suatu konsekuensi bahwasanya setiap perjanjian kerja melekat asas-asas dari hukum perjanjian yang diatur dalam KUHPperdata yang berisikan kaedah hukum mengenai kebolehan (*mogen*) serta bersifat fakultatif, yaitu tidak secara a priori mengikat atau wajib dipatuhi<sup>35</sup> yang dikenal dengan istilah asas kebebasan berkontrak.

Asas-asas umum dalam hukum perjanjian tersebut, dalam UUK diatur dalam Pasal 52 UUK yang menentukan:

- (1). Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2). Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3). Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Substansi dari Pasal 52 ayat (1) UUK merupakan pengambilalihan dari Pasal 1320 KUHPperdata sehingga apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK maka disimpulkan bahwasanya dalam setiap perjanjian kerja melekat asas konsensualisme, yaitu perjanjian lahir pada saat tercapainya

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, halaman 37.



kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal yang pokok<sup>36</sup> atau perjanjian telah terjadi apabila ada konsensus antara para pihak yang membuat perjanjian<sup>37</sup> sehingga dimaknai bahwasanya setiap perjanjian kerja lahir pada saat kata sepakat antara pengusaha dengan pekerja.

Mengenai bentuknya, Pasal 51 ayat (1) UUK menentukan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) UUK menentukan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang mempunyai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pembentuk undang-undang merumuskan pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis karena melihat kondisi masyarakat yang beragam sehingga dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan<sup>38</sup> dengan ketentuan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis mengakibatkan perjanjian kerja berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Yulia, 2013, *Buku Ajar Hukum Perdata*, Lhokseumawe, CV. BieNa Edukasi, halaman 91.

<sup>37</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 108.

<sup>38</sup> Lihat Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UUK.

<sup>39</sup> Lihat Pasal 57 ayat (2) UUK.

### 3. Substansi perjanjian kerja

Apabila dicermati Pasal 54 ayat (1) huruf (g) UUK, maka perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja tidak hanya memuat kesepakatan mengenai pekerjaan, upah dan perintah tetapi memuat juga kesepakatan mengenai aspek jangka waktu yang berfungsi untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Selain itu, urgensi jangka waktu berkaitan dengan hak-hak pekerja ketika pemutusan hubungan kerja khususnya untuk menentukan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang penghitungannya didasarkan oleh masa kerja atau lamanya waktu bekerja yang diatur dalam Pasal 156 UUK. Oleh karena itu, agar terdapat kepastian hukum dan efektivitas dalam tatanan normatif maka defenisi yuridis dari istilah hubungan kerja dalam Pasal 1 angka (15) UUK perlu diperbaiki (*revisi*) dengan memasukkan aspek jangka waktu dalam rumusan defenisinya sehingga diperoleh kesesuaian perumusan norma hukum antara pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam UUK.

Aspek jangka waktu berbeda maknanya dengan aspek waktu kerja. Jangka waktu berkaitan dengan jenis dari perjanjian kerja sebagai pekerjaan yang dibatasi oleh jangka waktu atau pekerjaan yang tidak dibatasi oleh jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (1) UUK, sedangkan waktu kerja berkaitan dengan berapa jam paling lama pekerja dapat bekerja dalam 1 (satu) hari atau 1 (satu) minggu, termasuk pengaturan mengenai memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja (lembur) sebagaimana diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK.

Perbedaan yang sangat esensial antara aspek jangka waktu dengan aspek waktu kerja adalah mengenai sifat dari kaedah hukumnya. Aspek jangka waktu merupakan kaedah hukum yang bersifat fakultatif sebagai ciri dari hukum privat yang bersifat mengatur sehingga pengusaha dan pekerja boleh atau bebas untuk menentukan jenis perjanjian kerja sebagai untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sedangkan aspek waktu kerja merupakan kaedah hukum yang bersifat imperatif berdimensi hukum publik untuk melindungi kepentingan umum sehingga substansi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 79 UUK.

Urgensi dari aspek waktu kerja melingkupi aspek pekerjaan, upah dan perintah. Artinya, hak-hak pekerja yang berkaitan dengan aspek pekerjaan, upah dan perintah wajib disepakati dengan memperhatikan aspek waktu kerja. Misalnya, arti dari aspek perintah tidak diatur defenisinya dalam UUK tetapi Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “perintah” sebagai perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu, aba-aba atau komando dan aturan dari pihak atas yang harus dilakukan<sup>40</sup> sehingga perintah atau suruhan dalam hubungan kerja dimaknai selain masih menyangkut ruang lingkup pekerjaan, juga memiliki sangkut paut dengan waktu kerja. Oleh karena itu, perintah di luar waktu kerja merupakan bentuk kesewenang-wenangan yang memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (e) UUK.

---

<sup>40</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, , halaman 1161.

## B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Atas Pekerjaan

Perlindungan hukum diartikan sebagai perlindungan secara hukum. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “perlindungan” sebagai tempat berlindung atau hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi,<sup>41</sup> sehingga perlindungan hukum dimaknai memperlindungi secara hukum. Oleh karena itu, pembahasan tentang perlindungan hukum wajib berpedoman kepada peraturan yang berlaku. Ia merupakan kumpulan kaedah atau norma hukum yang berfungsi sebagai pedoman atau penuntun perilaku manusia. Wujud kongkrit dari peraturan berupa penetapan tentang cara berperilaku mengenai apa dan bagaimana yang boleh atau dilarang oleh setiap subyek hukum.<sup>42</sup>

Menurut hierarki peraturan perundang-undangan, peraturan yang menduduki pada urutan tertinggi adalah Undang-Undang Dasar 1945 sehingga setiap peraturan di bawahnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang berada di atasnya, sesuai dengan asas *lex posteriori derogat legi inferiori* yaitu peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang lebih rendah. Oleh karena itu, UUK sebagai payung hukum (*umbrella act*) yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan mutlak substansinya bersesuaian, serasi serta selaras atau tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945.

Konsekuensi dari asas tersebut, mewajibkan kumpulan kaedah dalam UUK berpedoman kepada tujuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditegaskan dalam Pembukaan (*Preamble*) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu:

---

<sup>41</sup> *Ibid*, diakses pada hari Jum'at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 19.<sup>30</sup> WIB.

<sup>42</sup> Josef Mario Monteiro, 2017, *Konsep Dasar Ilmu Hukum*, Malang, Setara Press Kelompok Intrans Publishing, halaman 3.

1. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
2. Memajukan kesejahteraan umum.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, penjabarannya diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan Negara Indonesia adalah negara hukum, yaitu negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya.<sup>43</sup> Amandemen telah melahirkan perubahan penting dalam 2 (dua) hal utama yaitu penguatan dalam perlindungan hak asasi manusia dan pemisahan kekuasaan sebagai unsur utama dalam konsep negara hukum (*rechtsstaat*)<sup>44</sup> sehingga ciri-ciri dari negara hukum adalah:

1. Negara yang kehidupannya sejalan dengan konstitusi dan undang-undang yang proses pembuatannya dilakukan oleh parlemen.
2. Negara yang mengatur mekanisme pertanggungjawaban atas setiap kebijakan dan tindakan yang dilakukan elit negara.
3. Negara menjamin kemerdekaan kekuasaan kehakiman.
4. Negara melindungi hak asasi manusia.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Muntoha, 2013, *Negara Hukum Indonesia Pasca Perubahan UUD 1945*, Yogyakarta, Penerbit Kaukaba, halaman 1.

<sup>44</sup> Aidul Fitriaciada Azhari, 2012, *Negara Hukum Indonesia: Dekolonisasi dan Rekonstruksi Tradisi*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum No. 4 Vol. 19 Oktober 2012, hlm 501 - 503.

<sup>45</sup> Janpatar Simamora, 2014, *Tafsir Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3 September 2014, hlm 554 - 556.

Landasan pengaturan hukum di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Dasar 1945 diatur dalam BAB X tentang Warga Negara dan Penduduk pada Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Landasan ini merupakan arah dan cita-cita sekaligus konsep bahwasanya Negara Indonesia memberikan hak konstitusional kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang layak. Kesimpulan ini diperoleh dari rumusan “berhak atas pekerjaan” sehingga dimaknai Indonesia sebagai negara hukum wajib membuat peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif dengan berlandaskan kepada tujuan melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta untuk memajukan kesejahteraan umum melalui upaya-upaya meniadakan pengangguran dengan menyalurkan setiap warga negara kepada pekerjaan-pekerjaan dengan penghasilan yang layak.

Landasan dalam Pasal 27 ayat (2) didahului oleh Pasal 27 ayat (1) yang menegaskan setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Apabila kedua landasan ini dihubungkan maka dimaknai bahwasanya hak setiap warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan-pekerjaan dengan penghasilan yang layak bersifat tidak diskriminasi, melainkan setiap warga negara mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan keilmuan, keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan yang dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Mengenai perlindungan hukum kepada warga negara yang sudah mendapatkan pekerjaan, landasannya diatur dalam BAB XA tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dari sistematikanya, dapat disimpulkan perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak asasi manusia sehingga negara wajib ikut campur tangan agar pekerja terhindar dari segala bentuk kesewenang-wenangan.

Jacob Nuwa Wea ketika menjabat sebagai Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam acara rapat kerja dengan Komisi VII Dewan Perwakilan Rakyat pada tanggal 11 Februari 2004 mengemukakan makna dari landasan filosofis yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) adalah:

... Selanjutnya secara lebih konkrit pada Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan pada Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini berarti, bahwa secara konstitusional, pemerintah berkewajiban untuk menyediakan pekerjaan dalam jumlah yang cukup, produktif dan remuneratif.”<sup>46</sup>

Landasan-landasan dari pengaturan hukum tersebut, memiliki keterkaitan dengan pasal-pasal yang lain dalam Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

1. Pasal 28D ayat (1) yang menegaskan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

---

<sup>46</sup> Instrumentsonline, *Penanggulangan Pengangguran Di Indonesia*, <https://instrumentsonline.wordpress.com/2004/07/13/penanggulangan-pengangguran-di-indonesia>, diakses pada hari Jum'at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 20.<sup>00</sup> WIB.

2. Pasal 28I ayat (2) yang menegaskan setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.

UUK merupakan kumpulan kaedah atau norma hukum yang wajib disusun bukan didasarkan atas kemauan atau kehendak pembentuk undang-undang melainkan dipahami sebagai disiplin normatif sehingga materinya wajib mendasarkan pada *normativity thesis* (tesis normativitas), yaitu sebuah konstruksi yang berupaya melakukan pendeskripsian dalam bentuk kewajiban hukum yang sepenuhnya bebas dari fakta.<sup>47</sup>

Pembentukan UUK sebagai payung hukum (*umbrella act*) di bidang ketenagakerjaan harus bersesuaian atau tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). Apabila dicermati, dapat diketahui landasan dan tujuan pembentukan UUK adalah:

1. Landasan pembentukan UUK didasarkan oleh Pasal 27 dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Konsideran Mengingat pada UUK.
2. Tujuan pembentukan UUK dimaksudkan sebagai suatu pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif guna melindungi 3 (tiga) kepentingan, yaitu kepentingan pribadi, kepentingan negara dan kepentingan masyarakat sebagaimana dinyatakan dalam Konsideran Umum pada Penjelasan UUK.

---

<sup>47</sup> Khudzafah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2014, *Paradigma Rasional Dalam Ilmu Hukum; Basis Epistemologis Pure Theory of Law Hans Kelsen*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 101.



Tujuan pembentukan UUK dilaksanakan melalui upaya-upaya pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 UUK yang menentukan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

UUK tidak merumuskan ruang lingkup dari penyediaan tenaga kerja, melainkan hanya merumuskan tentang ruang lingkup untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang dinyatakan dalam Penjelasan Pasal 4 huruf (b) UUK sebagai berikut:

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Pengaturan mengenai upaya mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dirumuskan hanya dalam 1 (satu) pasal, yakni Pasal 5 UUK yang menentukan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, tetapi UUK tidak membuat pengaturan lebih lanjut mengenai pengaturan yang substansinya mengatur hak warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghidupan yang layak.

Pengaturan dalam Pasal 5 UUK yang tidak diikuti dengan substansi mengenai apa dan bagaimana hak setiap warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghasilan yang layak mengakibatkan eksistensi dari Pasal 5 UUK hanya memiliki kelakuan yuridis tanpa diikuti aspek sosiologis dan filosofis yang dikategorikan sebagai kaedah yang mati (*dood regel*). Pengabaian aspek sosiologis dan filosofis merupakan ketidakseimbangan antara nilai kepastian hukum dengan nilai keadilan dan kemanfaatan hukum yang dapat mengakibatkan gangguan di dalam kehidupan hukum masyarakat,<sup>48</sup> padahal kepastian hukum tidak boleh dipertentangkan dengan keadilan serta keadilan tidak boleh hanya ditetapkan sesuai dengan pemegang kekuasaan, melainkan harus sesuai dengan nilai-nilai baik yang berkembang dalam masyarakat.<sup>49</sup>

Perumusan substansi mengenai hak warga negara untuk disalurkan kepada pekerjaan dengan penghasilan yang layak dapat dirumuskan dengan memuat perbedaan hak antara warga negara yang memiliki potensi keilmuan, keahlian atau keterampilan dengan warga negara yang memiliki bakat, minat dan kemampuan. Pengaturan ini menimbulkan pra anggapan akan terjadi perubahan di masyarakat berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan karena hukum bisa berfungsi untuk mengendalikan masyarakat dan bisa juga menjadi sarana untuk melakukan perubahan-perubahan dalam masyarakat.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Satjipto Rahardjo, 2010, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 30 - 31. Selanjutnya, disebut: Literatur 1.

<sup>49</sup> Romli Atmasasmita, 2012, *Teori Hukum Integratif; Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Yogyakarta, Genta Publishing, halaman 68.

<sup>50</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 189. Selanjutnya, disebut: Literatur 2.

Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atau warga negara yang sudah bekerja, UUK membedakannya dari 3 (tiga) aspek waktu, yaitu:

1. Sebelum masa kerja.
2. Ketika atau dalam masa kerja.
3. Setelah masa kerja.

Pembagian ketiga aspek perlindungan hukum tersebut, dinyatakan dalam Konsideran Umum aline ke-3 pada Penjelasan UUK sebagai berikut:

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pertama; Perlindungan hukum sebelum masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja di luar hubungan kerja dengan pengusaha, yaitu:

1. Hak untuk mendapatkan informasi perencanaan tenaga kerja yang diatur dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 8 UUK.
2. Hak untuk mengikuti pelatihan kerja yang bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan, termasuk bagi tenaga kerja penyandang cacat dengan memperhatikan jenis derajat kecacatan dan kemampuan penyandang cacat yang bersangkutan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 sampai dengan Pasal 30 UUK.
3. Hak untuk mengikuti program perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 41 UUK.

Kedua; Perlindungan hukum ketika atau dalam masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja setelah ada hubungan kerja dengan pengusaha, yaitu:

1. Hak atas penempatan kerja yang diatur dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 38 UUK.
2. Hak untuk mengikuti program perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 39 sampai dengan Pasal 40 UUK.
3. Hak untuk mendapatkan dasar perikatan dalam hubungan kerja yang sesuai dengan undang-undang sebagaimana diatur dalam Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UUK.
4. Bagi pekerja yang cacat, berhak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya sebagaimana diatur dalam Pasal 67 UUK.
5. Bagi pekerja anak, berhak mendapatkan perlindungan dari pekerjaan-pekerjaan terburuk sebagaimana diatur dalam Pasal 74 UUK.
6. Hak atas waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 UUK, sedangkan bagi pekerja yang berjenis kelamin perempuan, berhak untuk mendapatkan perlindungan terhadap waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 76 UUK.
7. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam Pasal 86 sampai dengan Pasal 87 UUK.
8. Hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UUK.

9. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 UUK.
10. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 102 sampai dengan Pasal 104 UUK.
11. Hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan sebagaimana diatur dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 UUK.

Ketiga; Perlindungan hukum setelah masa kerja berkaitan dengan hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UUK.

Perlindungan hukum terhadap upah mengalami perkembangan melalui pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi, yaitu:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 yang menyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat Pasal 96 UUK yang menentukan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.
2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 tanggal 22 Maret 2016 yang memutuskan Penjelasan Pasal 90 ayat (2) UUK sepanjang frasa “tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan” dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaturan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka (25) UUK merumuskan defenisi yuridis dari pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga elemen dari pemutusan hubungan kerja adalah:

1. Pengakhiran hubungan kerja.
2. Sebabnya adalah karena suatu hal tertentu.
3. Pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dari defenisi yuridis tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai putusnya atau berakhirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang mengakibatkan hilangnya atau hapusnya hak dan kewajiban di antara keduanya. Artinya, pengusaha tidak lagi memberikan perintah dan upah kepada pekerja karena pekerja berhenti bekerja<sup>51</sup> yang berdampak langsung pada jaminan pendapatan bagi diri dan keluarganya.<sup>52</sup> Apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK, maka pengakhiran hubungan hukum merupakan berakhirnya hubungan kerja yang dasar perikatannya dibuat berdasarkan perjanjian kerja.

---

<sup>51</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, halaman 158.

<sup>52</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 72.

UUK menganut asas mempersulit terjadinya pengakhiran hubungan kerja dengan merumuskan pengaturan bahwasanya pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang melainkan hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi 2 (dua) aspek yang bersifat kumulatif, yaitu:

1. Aspek prosedural.
2. Aspek substansi.

Kedua aspek baik aspek prosedural maupun aspek substansi wajib dipatuhi oleh setiap pengusaha yang menjalankan kegiatan di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>53</sup>

Aspek prosedural berkaitan dengan tahapan-tahapan yang wajib dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengancam pelanggarannya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal demi hukum.<sup>54</sup> Adanya pengaturan mengenai tahapan ini pada prinsipnya merupakan campur tangan negara dalam pembangunan ketenagakerjaan sebagai ciri dari hukum privat yang berdimensi hukum publik yang bertujuan untuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari segala bentuk tindakan sewenang-wenang. Tahapan ini dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja yang diakhiri dengan upaya mempersulit pemutusan hubungan kerja.

---

<sup>53</sup> Lihat Pasal 150 UUK.

<sup>54</sup> Lihat Pasal 155 ayat (1) UUK dihubungkan dengan Pasal 151 ayat (3) UUK.

Tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Tahapan ini bersifat imperatif sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UUK yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra menyatakan bahwasanya ketentuan Pasal 151 UUK menetapkan 3 (tiga) tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja, yaitu:

Pertama; pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penjelasan ketentuan ini, frasa “dengan segala upaya” merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metode kerja dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.

Kedua; bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Ketiga; jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.<sup>55</sup>

Dalam tahap upaya mencegah pemutusan hubungan kerja, maka berbagai pihak melakukan upaya agar pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan

---

<sup>55</sup> Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbit Pustaka Irian Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen, halaman 34.



hubungan kerja terhadap pekerja. Apabila kesalahan ada pada pekerja, pihak-pihak dapat mengingatkan kepada pengusaha agar pemutusan hubungan kerja dilakukan sebagai alternatif terakhir dengan cara menyarankan hendaknya dilakukan usaha-usaha pembinaan, seperti merumahkan pekerja atau memberikan penjelasan secara transparan mengenai kesalahan pekerja.<sup>56</sup>

Tahapan tersebut, tidak berlanjut kepada tahap berikutnya jika pengusaha menerima saran dari pihak-pihak yang ikut melakukan upaya mencegah pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, apabila menurut pertimbangan dari pengusaha ternyata pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan maka pengusaha wajib menempuh tahap perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh, dengan ketentuan apabila pekerja tidak terdaftar sebagai anggota dari serikat pekerja/serikat buruh maka perundingan dilakukan secara langsung kepada pekerja.<sup>57</sup>

Perundingan bertujuan mencari solusi agar hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dapat dipertahankan. Agusmidah mengemukakan bahwasanya pengaturan ini memberi makna bahwasanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi).<sup>58</sup>

---

<sup>56</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Kencana, halaman 177.

<sup>57</sup> Lihat Pasal 151 ayat (2) UUK.

<sup>58</sup> Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm, 168.

Apabila perundingan tidak mencapai mufakat sedangkan pengusaha berkehendak pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan, selanjutnya tahapan pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui upaya hukum secara berjenjang kepada lembaga yang berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya. Endah Pujiastuti mengemukakan bahwasanya pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial didahului oleh mekanisme bipartit dan tripartit baik melalui cara mediasi atau konsiliasi atau arbitrase yang dilakukan setelah para pihak berusaha dengan sungguh-sungguh mempertahankan hubungan kerja atau menyelesaikan secara bijaksana tetapi tidak menemukan kesepakatan secara mufakat,<sup>59</sup> sedangkan Muhammad Azhar menegaskan bahwasanya pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan pada pekerja bila ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>60</sup> Artinya, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>61</sup> sebagai implikasi dari asas mempersulit terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga dapat dipahami bahwasanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dinyatakan batal demi hukum.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, halaman 47.

<sup>60</sup> Muhammad Azhar, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, halaman 70.

<sup>61</sup> Lihat Pasal 151 ayat (3) UUK.

<sup>62</sup> Lihat Pasal 155 ayat (1) UUK dihubungkan dengan Pasal 151 ayat (3) UUK.

Pasal 155 ayat (2) UUK memberikan persyaratan dalam tahap ini bahwasanya selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, sehingga dimaknai tiada pemutusan hubungan kerja tanpa putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ini berarti, antara pengusaha dengan pekerja tetap terikat dalam hubungan kerja sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, pekerja tetap bekerja seperti biasa kepada pengusaha yang memberikan hak kepada pengusaha untuk memberikan perintah selama dalam waktu kerja dan ruang lingkup pekerjaan disertai dengan kewajiban untuk tetap memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.

Pengecualian untuk mempekerjakan pekerja seperti biasa dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan tindakan skorsing tidak menghapuskan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.<sup>63</sup> Mengingat substansi putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat dipastikan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak maka dapat dimungkinkan bagi pihak yang keberatan untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke mahkamah agung, sehingga diasumsikan pengusaha tidak memberikan skorsing dalam waktu yang lama karena kewajiban pengusaha untuk membayar

---

<sup>63</sup> Lihat Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UUK.

upah beserta hak-hak lainnya kepada pekerja sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum, tanpa disertai dengan kewajiban untuk bekerja dari pekerja dirasakan merugikan pengusaha.

Norma hukum yang mewajibkan pengusaha dan pekerja untuk harus tetap melaksanakan segala kewajibannya sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum tetap didasarkan oleh asas kepastian hukum yang adil sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang memberikan penafsiran yang bersifat pasti terkait dengan frasa “belum ditetapkan” dalam rumusan Pasal 155 ayat (2) UUK dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

..., perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “belum ditetapkan” *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap ...

Penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai tahapan prosedural mendapat pengecualian dalam beberapa keadaan. Hal ini diatur dalam Pasal 154 UUK yang menentukan dengan perumusan yang bersifat alternatif bahwasanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak diperlukan dalam hal:

- a. Pekerja/buruh masih dalam percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.

- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Aspek substansi berkaitan dengan alasan-alasan yang dilarang dan alasan yang dibolehkan untuk dipergunakan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja. Ini berarti, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dipersyaratkan dalam UUK sebagai suatu bentuk perlindungan bahwasanya pemutusan hubungan kerja bukan semata-mata terkait dengan bidang ekonomi melainkan berhubungan juga dengan hak asasi sebagaimana dimaksud dalam landasan filosofis dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Alasan yang dilarang merupakan alasan-alasan yang tidak dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pelanggaran terhadap penggunaan alasan yang dilarang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja akan dinyatakan batal demi hukum dengan konsekuensi pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.<sup>64</sup>

Pengaturan mengenai alasan-alasan yang dilarang untuk dipergunakan oleh pengusaha sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UUK, yaitu:

---

<sup>64</sup> Lihat Pasal 153 ayat (2) UUK.

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan kecil, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- g. Perjanjian kerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja /serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di 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, aliran 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 penyembuhan belum dapat dipastikan.

Dalam perkembangannya, Pasal 153 ayat (1) huruf (f) UUK sepanjang frasa “kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama” telah dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sehingga dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-XV/2017 tanggal 14 Desember 2017 dengan pertimbangan hukum sebagai berikut:

[3.13.4] ... Pertalian darah atau hubungan perkawinan adalah takdir yang tidak dapat direncanakan maupun dielakkan. Oleh karena itu, menjadikan sesuatu yang bersifat takdir sebagai syarat untuk mengesampingkan pemenuhan hak asasi manusia, dalam hal ini hak atas pekerjaan serta hak untuk membentuk keluarga, adalah tidak dapat diterima sebagai alasan

yang sah secara konstitusional. Sesuai dengan Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 pembatasan terhadap hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.

Putusan dari Mahkamah Kostitusi tersebut, menimbulkan akibat hukum bahwasanya meskipun diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tetapi pengusaha tidak dapat mempergunakan keadaan berupa pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan sebagai alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja.

Mengenai alasan yang dibolehkan sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, UUK membedakannya dari faktor kehendak yaitu:

1. Kehendak dari pengusaha.
2. Kehendak dari pekerja.

Pertama; kehendak dari pengusaha berkaitan dengan keadaan-keadaan dari pengusaha atau perbuatan dari pekerja yang dikategorikan sebagai kesalahan pekerja yang mengakibatkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

1. Keadaan dari pengusaha yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, adalah:
  - a. Perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 163 UUK.

- b. Adanya 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif, berupa perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 UUK.
  - c. Perusahaan mengalami pailit sebagaimana diatur dalam Pasal 165 UUK.
2. Kehendak dari pengusaha karena pekerja melakukan kesalahan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, adalah:
- a. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UUK, meliputi:
    - 1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
    - 2. Memberikan ketenagakerjaan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
    - 3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
    - 4. Melakukan perbuatan asusila dan 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.



- b. Pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua) kali secara patut dan tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 168 UUK.

Kedua; kehendak dari pekerja berkaitan keadaan-keadaan dari pekerja atau perbuatan dari pengusaha yang melanggar perjanjian kerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

1. Keadaan dari pekerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja, adalah:
  - a. Pekerja mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 162 UUK.
  - b. Pekerja memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 167 UUK.
  - c. Pekerja/buruh yang mengalami sakit yang berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 172 UUK.
2. Kehendak dari pekerja karena pengusaha melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian kerja yang mengakibatkan pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 169 UUK yang meliputi:
  - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
  - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.

- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Selain itu, ada juga yang disebut pemutusan hubungan kerja demi hukum yang diatur dalam Pasal 154, yaitu:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
4. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Lalu Husni mengemukakan bahwasanya pemutusan hubungan kerja demi hukum merupakan pemutusan hubungan kerja dengan sendirinya. Artinya, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, halaman 184.

## **B. Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Disebabkan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019***

Pasal 1 huruf (a) Undang-undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular merumuskan defenisi yuridis dari wabah penyakit menular sebagai kejadian berjangkitnya suatu penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah penderitanya meningkat secara nyata melebihi dari pada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan malapetaka.

Dari defenisi yuridis tersebut, terdapat unsur essensil bahwasanya wabah penyakit menular dapat mengakibatkan malapetaka, sehingga diperlukan upaya yang serius untuk menanggulangi wabah penyakit menular. Upaya penanggulangannya diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan yang menentukan penanggulangannya melalui penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan di pintu masuk dan wilayah atau pembatasan sosial berskala besar.

*Corono virus disease 2019* merupakan wabah penyakit menular sehingga Indonesia menetapkannya sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat,<sup>66</sup> yaitu: kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Lihat, Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (covid-19).

<sup>67</sup> Lihat, Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan.

Penetapan *corono virus disease 2019* sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat dilakukan setelah *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 menyatakan *corona virus disease 2019* sebagai *pandemic*. Selanjutnya, Indonesia menyatakan bencana non alam yang diakibatkan oleh penyebaran *corona virus disease 2019* (covid-19) ditetapkan sebagai bencana nasional<sup>68</sup> karena penyebarannya dengan jumlah kematian telah meningkat serta meluas lintas wilayah dan lintas negara sehingga berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia.

Upaya penanggulangan *corono virus disease 2019* dilakukan melalui penyelenggaraan pembatasan sosial berskala besar, yaitu pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi.<sup>69</sup> Untuk pelaksanaannya, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (covid-19). Dalam Pasal 4 ditentukan pembatasan sosial berskala besar, paling sedikit meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan/atau kegiatan di tempat atau fasilitas umum dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan pendidikan, produktivitas kerja dan ibadah penduduk.

---

<sup>68</sup> Lihat, Konsideran Menetapkan Kesatu dalam Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

<sup>69</sup> Lihat, Pasal 1 angka (11) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan.

Pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar diusulkan oleh gubernur atau bupati/walikota kepada menteri kesehatan. Dalam hal ini, Menteri Kesehatan telah memberlakukan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (covid-19). Dalam Pasal 13 diatur bahwasanya pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar, meliputi:

- a. Peliburan sekolah dan tempat kerja.
- b. Pembatasan kegiatan keagamaan.
- c. Pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.
- d. Pembatasan kegiatan sosial dan budaya.
- e. Pembatasan moda transportasi.
- f. Pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan.

Beberapa provinsi telah melaksanakan penyelenggaraan pembatasan sosial berskala besar, tetapi realitasnya tiap-tiap penduduk wajib untuk mematuhi prinsip-prinsip pembatasan sosial berskala besar meskipun provinsi atau kabupaten/kota tempat domisilinya bertempat tinggal sedang tidak menyelenggarakan pembatasan sosial berskala besar. Di antara prinsip-prinsip yang berlaku umum adalah kewajiban untuk menjaga jarak atau pembatasan interaksi fisik (*physical distancing*) dan kurangnya kepatuhan masyarakat melaksanakan protokol kesehatan serta populernya #dirumahaja di media sosial baik *facebook*, *twitter* maupun *instagram* sehingga mengakibatkan banyak kegiatan sosial, pelayanan publik, perusahaan, pabrik termasuk warung atau pusat perbelanjaan ditutup.

Akibatnya, aktivitas ekonomi mengalami gangguan sedangkan perusahaan tetap mengeluarkan biaya untuk aktivitas rutin. Keadaan ini semakin sulit karena peredaran uang berjalan secara tidak normal, tetapi perusahaan tetap wajib membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengurangan jam kerja atau kebijakan kerja sehari dan libur sehari disertai dengan kewajiban pembayaran setengah dari gaji dinilai belum memberikan solusi karena pengeluaran perusahaan tetap lebih besar dari pemasukan yang diterima sehingga banyak pengusaha yang mengalami pailit atau menutup perusahaan yang berdampak kepada pemutusan hubungan kerja.

*Pandemic corona virus disease 2019* masih berlangsung sampai dengan sekarang, sebagaimana sikap Pemerintah yang belum mencabut penetapan *corona virus disease 2019* sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat serta sebagai bencana nasional. Bahkan, Pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2020 tentang Peningkatan Disiplin Dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Dalam Pencegahan Dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* yang menginstruksikan kepada Para Menteri, Sekretaris Kabinet, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Republik Indonesia, Para Kepala Lembaga Pemerintahan Non Kementrian, Para Gubernur dan Para Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing dalam menjamin kepastian hukum, memperkuat upaya dan meningkatkan efektifitas pencegahan dan pengendalian *corona virus disease 2019* di seluruh daerah provinsi serta kabupaten/kota.

Dari keadaan-keadaan tersebut, *Pandemic corona virus disease 2019* diasumsikan akan mengakibatkan penutup perusahaan disertai dengan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja akan semakin meningkat sehingga untuk menentukan kategori yuridis penggunaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja merupakan persoalan yuridis yang bersifat aktual atau kekinian guna mengantisipasi peristiwa sosial yang terjadi di masyarakat.

Pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan alasan-alasannya wajib berdasar kepada UUK. Dalam hal ini, *pandemic corona virus disease 2019* merupakan suatu keadaan yaitu bencana non-alam yang telah ditetapkan sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat dan sebagai bencana nasional. Apabila berpedoman kepada UUK, maka pemutusan hubungan kerja yang bersumber dari keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha, adalah:

1. Keadaan dalam Pasal 163 ayat (1) UUK, yaitu perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.
2. Keadaan dalam Pasal 164 UUK berupa 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif, yaitu:
  - a. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun.
  - b. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
  - c. Perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi.
3. Keadaan dalam Pasal 165 UUK, yaitu perusahaan mengalami pailit.

### **1. Perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan**

Pasal 163 ayat (1) UUK, menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif berupa:

1. Perusahaan terjadi perubahan status.
2. Perusahaan melakukan penggabungan atau peleburan.
3. Perusahaan mengalami perubahan kepemilikan perusahaan.

*Pandemic corona virus disease 2019* dapat mengakibatkan peningkatan penghasilan bagi usaha-usaha tertentu. Misalnya, usaha sarung tangan, usaha sablon masker, masker, *hand sanitizer*, pulsa dan lain-lain. Bagi pengusaha yang mendapatkan peningkatan penghasilan atau untung besar dapat melakukan perubahan status perusahaan. Misalnya, perubahan dari usaha dagang (UD) atau perseroan komanditer (CV) atau firma menjadi perseroan terbatas menurut tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang mengalami kerugian akibat *pandemic corona virus disease 2019* yang mengakibatkan berkurangnya modal tetapi masih ingin melanjutkan aktivitas perusahaannya secara normal, dapat melakukan penggabungan perusahaan atau peleburan perusahaan, yaitu: penggabungan perusahaan merupakan perbuatan hukum yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk bergabung atau menggabungkan diri dengan perusahaan yang lain dengan ketentuan perusahaan yang bergabung harus membubarkan diri sehingga statusnya berakhir karena hukum,<sup>70</sup> sedangkan peleburan perusahaan adalah

---

<sup>70</sup> Danang Wahyu Muhammad, 2018, *Hukum Bisnis*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar, halaman 96.



perbuatan hukum oleh 2 (dua) perusahaan untuk meleburkan diri dengan cara membentuk satu perusahaan baru dengan ketentuan masing-masing perusahaan harus membubarkan diri sehingga status kedua perusahaan berakhir karena hukum.<sup>71</sup>

Bagi perusahaan yang mengalami kerugian akibat *pandemic corona virus disease* 2019 tetapi tidak ingin melanjutkan aktivitas perusahaannya dengan maksud guna menghindari kerugian yang lebih besar, dapat menjual sahamnya kepada pihak ketiga sehingga terjadi perubahan kepemilikan perusahaan. Penjualan saham perusahaan disebut dengan istilah pengambilalihan (akuisisi) perusahaan, yaitu perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambilalih baik seluruh maupun sebagian saham perseroan yang dapat mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan atau perusahaan tersebut.<sup>72</sup>

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan terjadi perubahan status, perusahaan melakukan penggabungan atau peleburan, perusahaan mengalami perubahan kepemilikan perusahaan yang disebabkan *pandemic corona virus disease* 2019 merupakan alasan yang sah secara hukum.

Adapun hak pekerja, Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) membedakannya sebagai berikut:

1. Apabila pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka hak pekerja adalah:

---

<sup>71</sup> *Ibid.*, halaman 97.

<sup>72</sup> *Ibid.*.

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
  - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
  - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.
2. Apabila pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau menerima di perusahaannya, maka hak pekerja adalah:
- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
  - b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
  - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

Penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UUK, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), adalah:
  - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga), 3 (tiga) bulan upah.
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) bulan upah.
  - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah.
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) bulan upah.
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2. Uang penghargaan masa kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (3), adalah:
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah.
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah.
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 5 (lima) bulan upah.
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
3. Uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4), adalah:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
  - b. Biaya atau ongkos biaya pulan untuk pekerja/buruh dan keluarganya bertempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**2. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun**

Pasal 164 ayat (1) UUK menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, sehingga penggunaan alasan ini harus memenuhi 2 (dua) syarat yang bersifat kumulatif yaitu:

1. Perusahaan tutup.
2. Perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun.

Apabila secara nyata perusahaan tutup disebabkan menderita kerugian, tetapi alasan ini tidak memenuhi syarat kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun sehingga dikualifikasikan sebagai alasan yang tidak sah, karena penetapan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat dan sebagai bencana nasional belum mencapai 2 (dua) tahun, yaitu:

- a. Sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat ditetapkan pada tanggal 31 Maret 2020, sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (covid-19).
- b. Sebagai bencana nasional ditetapkan pada tanggal 13 April 2020, sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

### **3. Perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*)**

Selain menentukan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, Pasal 164 ayat (1) UUK juga mengatur pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), dengan elemen sebagai berikut:

1. Perusahaan tutup.
2. Keadaan memaksa (*force majeure*).

Apabila dicermati, terdapat hubungan sebab akibat (*causalitas*) yaitu: keadaan memaksa (*force majeure*) sebagai sebab dan perusahaan tutup sebagai

akibat. Ini berarti, akibat berupa perusahaan tutup merupakan syarat yang bersifat imperatif. Oleh karena itu, jika ada keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi tidak mengganggu operasional perusahaan dalam arti perusahaan masih dapat menjalankan aktivitasnya maka pengusaha tidak dapat menggunakannya sebagai alasan pemutusan hubungan kerja karena tidak terpenuhi hubungan sebab-akibat (*causalitas*).

Penjelasan Pasal 164 ayat (1) UUK tidak merumuskan defenisi yuridis dan ruang lingkup dari istilah keadaan memaksa (*force majeure*). Untuk mengetahui maksud pembuat undang-undang, dapat dilakukan penafsiran secara sistematis yang bertujuan untuk meneliti maksud suatu pasal dalam undang-undang<sup>73</sup> dengan cara mengaitkannya dengan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK yang menentukan perjanjian kerja berakhir, apabila adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dasar perikatan dari hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK, sehingga kalimat “perjanjian kerja berakhir” dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK dimaknai “hubungan kerja berakhir” atau diartikan “pengakhiran hubungan kerja” sebagai essensi dari pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (25) UUK. Dengan demikian, Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK menentukan pengakhiran hubungan kerja dapat dilakukan, apabila:

---

<sup>73</sup> Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1993, *Perundang-undangan Dan Yurisprudensi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, halaman 13.

1. Ada keadaan atau kejadian tertentu.
2. Diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Penjelasan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK tidak merumuskan defenisi, tetapi membatasi ruang lingkup dari keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan. Apabila diidentifikasi, maka ruang lingkup dari keadaan adalah bencana alam, sedangkan ruang lingkup dari kejadian tertentu merupakan kerusuhan sosial atau gangguan keamanan.

Dari penafsiran sistematis dengan cara mengaitkan Pasal 164 ayat (1) UUK dengan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK berikut Penjelasanannya, maka disimpulkan maksud pembuat undang-undang bahwasanya keadaan memaksa (*force majeure*) yang dapat dipergunakan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja merupakan situasi di luar kemampuan pengusaha dan pekerja berupa bencana alam yang mengakibatkan perusahaan tutup atau tidak dapat menjalankan aktivitasnya atau operasionalnya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bencana alam adalah bencana yang disebabkan oleh alam (seperti gempa bumi, angin besar dan banjir),<sup>74</sup> sehingga dikualifikasikan sebagai alasan yang tidak sah apabila pengusaha mempergunakan alasan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena keadaan memaksa (*force majeure*) merupakan situasi yang disebabkan bencana alam sedangkan *pandemic corona virus disease 2019* merupakan bencana non-

---

<sup>74</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Op.Cit*, diakses pada hari Jum'at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 19.<sup>30</sup> WIB.

alam sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Pengusaha tidak dibenarkan berinisiatif menetapkan dalam peraturan perusahaan atau secara bersama-sama dengan pekerja membuat kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) yang substansinya menyepakati *pandemic corona virus disease* 2019 atau bencana non-alam yang lain sebagai suatu keadaan memaksa (*force majeure*) sebagai suatu penyimpangan terhadap asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara menentukan pada prinsipnya setiap orang dibolehkan atau dibebaskan untuk membuat perjanjian dalam bentuk apa saja dan kepada siapa saja yang keberlakuannya berfungsi sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini sekaligus pula melekat suatu asas yang disebut janji itu mengikat (*pacta sunt servanda*), yaitu para pihak harus menghormati perjanjian dan melaksanakannya karena perjanjian merupakan kehendak bebas dari para pihak<sup>75</sup> sehingga apabila kesepakatan tidak dipenuhi maka dapat dipaksakan berlakunya melalui campur tangan pengadilan atau campur tangan pihak yang berkompoten lainnya.<sup>76</sup>

Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwasanya asas hukum yang luas merupakan asas yang berhubungan dengan seluruh bidang hukum, seperti asas

---

<sup>75</sup> Yulia, *Op.Cit*, halaman 91.

<sup>76</sup> Munir Fuady, 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta, Prenada Media Group, halaman 211.

*restitutio in integrum* (pengembalian dalam keadaan semula) dan asas *lex posteriori derogat legi inferiori* (peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang lebih rendah), sedangkan asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas hukum yang sempit. Keduanya bersifat saling bertentangan, tetapi dapat atau eksis secara berdampingan dan berlaku dalam segala situasi karena asas hukum tidak mengenal hierarki, sehingga 2 (dua) asas hukum yang saling bertentangan tidak dapat dipisahkan karena membutuhkan satu sama lain.<sup>77</sup>

Kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian berdasarkan asas kebebasan berkontrak dan asas *pacta sunt servanda* bersifat tidak absolut, karena Pasal 1337 KUHPerdara menentukan para prinsipnya kebebasan atau kebolehan para pihak dibatasi atau tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan atau ketertiban umum. Mengenai hal ini, Subekti mengemukakan bahwasanya orang leluasa membuat perjanjian apa saja, asal tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum atau kesusilaan.<sup>78</sup>

Dengan demikian, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagai peraturan yang bersifat otonom mutlak tidak boleh bertentangan dengan UUK sebagai peraturan yang bersifat heteronom, sehingga menyepakati *pandemic corona virus disease 2019* atau bencana non-alam yang lain sebagai suatu keadaan memaksa (*force majeure*) bertentangan dengan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UUK berikut Penjelasannya.

---

<sup>77</sup> Sudikno Mertokusumo, 2012, *Teori Hukum*, Yogyakarta, Penerbit Cahaya Atma Pustaka, halaman 42.

<sup>78</sup> Subekti, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta, Penerbit PT. Intermasa, halaman 127.



#### 4. Perusahaan tutup karena melakukan efisiensi

Pasal 164 ayat (3) UUK menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan elemen sebagai berikut:

1. Perusahaan tutup.
2. Karena perusahaan melakukan efisiensi.

Mengenai keberlakuan dari Pasal 164 ayat (3) UUK, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 telah memberikan tafsir dari kalimat “perusahaan tutup” dimaknai perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Oleh karena itu, pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan berupa perusahaan tutup untuk sementara waktu. Adapun pertimbangan dari Mahkamah Konstitusi adalah:

[3.21] Menimbang bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Para Pemohon, menurut Mahkamah, tidaklah dapat ditentukan semata-mata hanya karena penerapan hukum belaka mengingat tidak ditemukan definisi yang jelas dan *rigid* atas frasa “perusahaan tutup” dalam UU 13/2003 apakah perusahaan tutup yang dimaksud adalah tutup secara permanen atautkah hanya tutup sementara. Penjelasan Pasal 4 UU 13/2003 hanya menyatakan “cukup jelas”. Dengan demikian, siapa saja dapat menafsirkan norma tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing misalnya menganggap penutupan perusahaan sementara untuk melakukan renovasi merupakan bagian dari efisiensi dan menjadikannya sebagai dasar melakukan PHK. Tafsiran yang berbeda-beda tersebut dapat menyebabkan penyelesaian hukum yang berbeda dalam penerapannya, karena setiap pekerja dapat diputuskan hubungannya kapan saja dengan dasar perusahaan tutup sementara atau operasionalnya berhenti sementara. Hal demikian dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kelangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh di dalam menjalankan pekerjaannya, yang bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan

*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*

Selanjutnya, Mahkamah Konstitusi memberikan pertimbangan hukum mengenai persyaratan bersifat imperatif, berupa kewajiban pengusaha untuk melakukan upaya sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan tutup karena melakukan efisiensi, yaitu:

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur.
2. Mengurangi shift.
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur.
4. Mengurangi jam kerja.
5. Mengurangi hari kerja.
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya.
8. Memberikan pensiun bagi yang memenuhi syarat.

Apabila diteliti, tiada defenisi yuridis dari kata “efisiensi” dalam Pasal 164 ayat (3) UUK. Hal ini, tidak berbeda dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012 yang hanya sekedar menafsirkan kalimat “perusahaan tutup”. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “efisiensi” sebagai ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya); kedayagunaan; ketepatangunaan; kesangkilan atau kemampuan menjalankan tugas dengan baik dan tepat (dengan

tidak membuang waktu, tenaga, biaya),<sup>79</sup> sehingga kalimat “perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi” dimaknai perusahaan tutup permanen karena pengusaha menghindari resiko kerugian dari segala aspek, baik aspek waktu, tenaga maupun biaya.

Untuk mengetahui maksud pembuat undang-undang, dapat dilakukan penafsiran secara sistematis dengan cara mengaitkan Pasal 164 ayat (3) UUK dengan Pasal 163 UUK sehingga ditemukan norma hukum bahwasanya makna yuridis dari kalimat “perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi” diartikan perusahaan tutup permanen karena pengusaha menghindari resiko kerugian dari segala aspek, baik aspek waktu, tenaga maupun biaya, tetapi pengusaha tidak memilih upaya penyelamatan perusahaan melalui mekanisme perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.

Pengaturan dalam Pasal 164 ayat (3) UUK pada prinsipnya memberikan hak kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menutup perusahaan untuk menghindari resiko kerugian. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan terdampak *pandemic corona virus disease* 2019 merupakan alasan yang sah, dengan ketentuan didahului oleh beberapa tahapan sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.

---

<sup>79</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Op.Cit*, diakses pada hari Jum’at tanggal 07 Agustus 2020, pukul: 20.<sup>30</sup> WIB.

Pasal 164 ayat (3) UUK mengatur hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang didasarkan oleh alasan perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

### **5. Perusahaan mengalami pailit**

Pasal 165 UUK menentukan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan karena perusahaan mengalami pailit yaitu perusahaan mengalami bangkrut.<sup>80</sup> Adrian Sutedi mengatakan bahwasanya pengertian pailit secara defenitif tidak ada pengaturannya atau penyebutannya dalam undang-undang. Namun, para sarjana hukum kebanyakan memberikan defenisi pailit atau kepailitan dari berbagai sudut pandang dan dari berbagai pasal di dalam undang-undang itu sendiri.<sup>81</sup>

Lebih lanjut Adrian Sutedi mengatakan bahwasanya Pasal 2 ayat (1) Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan menentukan syarat untuk dapat dinyatakan pailit adalah apabila debitur telah berhenti membayar utang, bukan karena tidak sanggup. Dengan kata lain, berhenti karena debitur tidak berkeinginan untuk membayar utangnya<sup>82</sup> yang permohonannya diajukan ke pengadilan niaga dengan ketentuan paling sedikit harus ada 2 (dua) kreditur dan

---

<sup>80</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit*, halaman 1104.

<sup>81</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, halaman 24.

<sup>82</sup> *Ibid.*, halaman 25.

debitur tidak dapat membayar satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih.<sup>83</sup>

Pasal 95 ayat (4) UUK menentukan dalam hal perusahaan dinyatakan pailit, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Mengenai maknanya, Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 67/PUU-XI/2013 tanggal 30 Januari 2014 memberikan tafsir bahwasanya Pasal 95 ayat (4) UUK dimaknai “pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis”. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan mengalami pailit yang disebabkan terdampak *pandemic corona virus disease 2019* merupakan alasan yang sah.

Pasal 165 UUK mengatur hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit, sebagai berikut:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2).
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3).
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK.

---

<sup>83</sup> I Wayan Wesna Astara, 2018, Hukum Kepailitan; Teori Dan Praktik, Denpasar, Warmadewa University Press, halaman 11.

### **C. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Atas Penggunaan Keadaan *Pandemic Corona Virus Disease 2019* Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Tidak Sah**

Tuntutan perdata dalam perselisihan hubungan industrial pada prinsipnya merupakan tuntutan mengenai sah atau tidak sah dari suatu tindakan pengakhiran hubungan kerja yang menimbulkan akibat hukum, yaitu akibat dari suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku yang diatur oleh hukum. Tindakan ini dinamakan tindakan hukum. Jadi, akibat hukum adalah akibat dari suatu tindakan hukum.<sup>84</sup>

Perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan sengketa dalam bidang hukum perdata. Hal ini dapat disimpulkan dari aspek inisiatif yang mengajukan perkara berasal dari pihak yang berkepentingan serta dari aspek pembuktian yang menekankan siapa yang mendalilkan hak diwajibkan untuk membuktikannya dan siapa yang membantahnya dibebankan pula dengan pembuktian.

Secara teori maupun praktek di pengadilan, urgensi adanya hubungan hukum dalam setiap upaya mempertahankan hak keperdataan merupakan dasar untuk mengajukan tuntutan sehingga sebelum mempertimbangkan substansi perkara yang menyangkut terbukti atau tidak terbukti dalil gugatan, maka hakim senantiasa akan lebih dulu mempertimbangkan terdapat atau tidak terdapat hubungan hukum di antara pihak-pihak yang berperkara. Penggunaan metode konstruksi hukum ini, disebabkan kedudukan dari hubungan hukum merupakan dasar perikatan atau kontraktual di antara para pihak yang berperkara. Apabila terdapat hubungan hukum, selanjutnya dipertimbangkan mengenai hak dan

---

<sup>84</sup> R. Soeroso, *Op.Cit*, halaman 295.

kewajiban masing-masing pihak yaitu hak merupakan kepentingan yang dilindungi hukum, sedangkan kewajiban adalah beban yang bersifat kontraktual.<sup>85</sup>

Dalam kaitannya dengan sengketa di bidang ketenagakerjaan, apabila pekerja tidak dapat membuktikan terdapat hubungan hukum dalam bidang hubungan kerja maka tiada dasar kontraktual antara pekerja dengan pengusaha sehingga kapasitas pekerja akan dipertimbangkan sebagai pihak yang tidak patut dan berkepentingan (*legal standing/standy in judicio*) untuk mengajukan tuntutan hukum. Akibat hukumnya, pekerja akan dipertimbangkan sebagai pihak yang tidak berhak mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan, sedangkan apabila pekerja dapat membuktikannya maka selanjutnya hakim akan mempertimbangkan terbukti atau tidak terbukti substansi dari tuntutan perlindungan hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang diajukan oleh pekerja.

Sebagai suatu perbuatan hukum yang termasuk dalam ruang lingkup dari hukum perjanjian, maka prinsip-prinsip perjanjian kerja harus dikaitkan secara sistematis dengan pengaturan hukum lain yang sejenis, yakni dihubungkan dengan asas-asas dari hukum perjanjian dalam KUHPerdara karena untuk memahami suatu undang-undang diperlukan peninjauan dalam hubungannya dengan ketentuan sejenis sebagai satu sistem besar yang bersifat menyeluruh dan berstruktur sehingga suatu sistem merupakan keseluruhan yang terangkai.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Sudikno Mertokusumo. *Literatur 1. Op.Cit.*, halaman 43 - 49.

<sup>86</sup> Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 60.

Apabila UUK dicermati, maka konsensus atau substansi kesepakatan yang dilarang dalam perjanjian kerja, adalah:

1. Mengenai bentuk pekerjaan kepada anak, Pasal 74 UUK melarang substansi kesepakatan kerja yang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yang meliputi:
  - a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan dan sejenisnya.
  - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno atau perjudian.
  - c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya.
  - d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
2. Mengenai waktu kerja bagi pekerja yang berjenis kelamin perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, dilarang membuat substansi kesepakatan waktu kerja antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 07.00 sebagaimana diatur dalam Pasal 76 UUK.
3. Mengenai waktu kerja, dilarang membuat substansi kesepakatan waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dengan pengecualian apabila mendapat persetujuan dari pekerja maka waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam



dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu sebagaimana diatur dalam Pasal 77 dan Pasal 78 UUK.

4. Mengenai waktu cuti atau istirahat bagi pekerja yang berjenis kelamin perempuan, dilarang membuat substansi kesepakatan yang menghalangi hak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, termasuk bagi yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UUK.
5. Mengenai upah, dilarang membuat substansi kesepakatan upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan pencapaian kebutuhan hidup yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 89 dan Pasal 90 UUK.
6. Mengenai serikat pekerja, dilarang membuat substansi kesepakatan yang menghalang-halangi hak pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 104 UUK.
7. Mengenai hak mogok kerja, dilarang membuat substansi kesepakatan yang menghalang-halangi pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja, termasuk penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sebagaimana diatur dalam Pasal 143 UUK.

Prinsip-prinsip pelarangan tersebut, berlaku untuk setiap perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang dibatasi oleh jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan ini, adalah:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara hasilnya.
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>87</sup>
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang tidak dibatasi oleh jangka waktu.<sup>88</sup>

Apabila Pasal 58 UUK dihubungkan dengan Pasal 60 UUK, maka terdapat perbedaan lain antara perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu selain dari jenis dan jangka waktu perjanjian kerja yaitu: perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (*training*), sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja (*training*) untuk paling lama 3 (tiga) bulan.

Mengenai bentuknya, Pasal 51 ayat (1) UUK menentukan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) UUK menentukan sekurang-kurangnya memuat:

---

<sup>87</sup> Lihat Pasal 59 UUK.

<sup>88</sup> Lihat Pasal 56 ayat (1) UUK.

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang mempunyai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam kaitannya dengan sikap dari pekerja yang berpendapat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease* 2019 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah, maka terdapat pengecualian hukum pembuktian bahwasanya beban untuk membuktikan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan yang sah beralih menjadi beban pembuktian pengusaha.

Apabila pengusaha tidak dapat membuktikan *pandemic corona virus disease* 2019 sebagai alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, maka hakim dapat memutuskan pengusaha diwajibkan untuk mempekerjakan pekerja atau mewajibkan pengusaha untuk membayar hak normatif pekerja jika menurut pertimbangan hakim tidak lagi dapat dipertahankan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja

Subekti mendefinisikan pembuktian pada prinsipnya merupakan proses membuktikan, yaitu meyakinkan hakim tentang kebenaran dalil atau dalil-dalil yang dikemukakan dalam suatu persengketaan<sup>89</sup> sedangkan Achmad Ali dan Wiwie Heryani memberikan batasan pembuktian sebagai upaya yang dilakukan oleh para pihak untuk menyelesaikan persengketaan atau untuk memberi kepastian tentang benar terjadinya peristiwa hukum dengan menggunakan alat bukti yang ditentukan hukum sehingga dapat dihasilkan suatu penetapan atau putusan oleh pengadilan.<sup>90</sup>

M. Yahya Harahap mengemukakan hukum pembuktian dalam berperkara merupakan bagian yang sangat kompleks dalam proses litigasi. Keadaan kompleksitasnya makin rumit karena pembuktian berkaitan dengan kemampuan merekonstruksi kejadian atau peristiwa masa lalu sebagai suatu kebenaran. Meskipun kebenaran yang dicari dan diwujudkan dalam proses peradilan perdata, bukan kebenaran yang bersifat absolut tetapi mencari kebenaran yang demikian pun tetap menghadapi kesulitan.<sup>91</sup>

Pemutusan hubungan kerja dapat dikualifikasikan sebagai alasan yang tidak sah, apabila didasarkan oleh alasan yang sah tetapi tidak dapat dibuktikan sebagai berikut:

1. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan perusahaan terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan

---

<sup>89</sup> Subekti, 2007, *Hukum Pembuktian*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, halaman 1.

<sup>90</sup> Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2012, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group, halaman 21.

<sup>91</sup> M. Yahya Harahap, 2015, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, halaman 496.

kepemilikan perusahaan, tetapi keadaan-keadaannya tidak dapat dibuktikan oleh pengusaha dalam arti tiada mekanisme perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.

2. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi akibat dampak *pandemic corona virus disease 2019*, tetapi senyatanya perusahaan masih melaksanakan aktivitasnya atau operasionalnya atau perusahaan hanya tutup untuk sementara waktu. Dikualifikasikan sebagai alasan yang tidak sah, termasuk bagi perusahaan yang tutup karena perusahaan melakukan efisiensi tetapi penutupan perusahaan tidak didahului oleh tahapan-tahapan sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 tanggal 20 Juni 2012.
3. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan perusahaan mengalami pailit akibat dampak *pandemic corona virus disease 2019*, tetapi senyatanya perusahaan belum memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap yang memuat amar putusan yang bersifat deklaratoir yang menyatakan perusahaan dinyatakan pailit beserta segala akibat hukumnya.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah dapat terjadi sebagai berikut:

1. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian akibat

dampak *pandemic corona virus disease* 2019, padahal Pasal 164 ayat (1) UUK mensyaratkan kerugian terjadi secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun sedangkan penetapan *pandemic corona virus disease* 2019 sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat dan sebagai bencana nasional belum mencapai 2 (dua) tahun.

2. Pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja didasarkan oleh alasan *pandemic corona virus disease* 2019 telah memenuhi pengertian dari keadaan memaksa (*force majeure*) yang mengakibatkan perusahaan tutup, padahal keadaan memaksa (*force majeure*) merupakan situasi yang disebabkan bencana alam sedangkan *pandemic corona virus disease* 2019 merupakan bencana non-alam sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (covid-19) Sebagai Bencana Nasional.

Apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja yang didasarkan oleh alasan-alasan tersebut, maka pekerja dalam gugatannya dapat memuat tuntutan yang bersifat alternatif yaitu:

1. Menuntut agar dipekerjakan kembali. Tuntutan ini sebagai konsekuensi logis dan yuridis dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
2. Menuntut hak-hak sesuai dengan UUK. Tuntutan ini dimaknai pekerja memiliki pendapat yang sama dengan pengusaha bahwasanya hubungan kerja tidak dapat dipertahankan lagi.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja diatur dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka (15), Pasal 1 angka (25), Pasal 151 ayat (1), Pasal 155 ayat (2), Pasal 154, Pasal 163, 164 dan 165, pasal 162, 167, 172, 169 , Pasal 153 ayat (1) (alasan yang dilarang)
2. Hak yang di dapatkan oleh pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja adalah Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UUK.
3. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan keadaan *pandemic corona virus disease* 2019 yang tidak dapat dibuktikan oleh pengusaha memberikan hak kepada pekerja untuk melakukan tuntutan dalam gugatannya dengan memuat tuntutan yang bersifat alternatif yaitu:
  - a. Menuntut agar dipekerjakan kembali. Tuntutan ini sebagai konsekuensi logis dan yuridis dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
  - b. Menuntut hak-hak sesuai dengan UUK. Tuntutan ini dimaknai pekerja memiliki pendapat yang sama dengan pengusaha bahwasanya hubungan kerja tidak data dipertahankan lagi.

## **B. Saran**

1. Agar diperoleh keadilan yang berkepastian hukum mengenai alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, maka Penjelasan Pasal 164 ayat (1) UUK dan Penjelasan Pasal 164 ayat (3) UUK perlu direvisi dengan memuat defenisi yuridis dan ruang lingkup dari keadaan memaksa (*force majeure*) dan efisiensi.
2. Agar pengusaha memedomani pengaturan UUK dalam melakukan pemutusan hubungan kerja karena dampak dari *pandemic corona virus disease 2019*.
3. Agar pekerja merumuskan tuntutan yang bersifat alternatif, berupa menuntut agar dipekerjakan kembali atau menuntut hak-hak sesuai dengan UUK apabila pengusaha mempergunakan keadaan *pandemic corona virus disease 2019* sebagai alasan pemutusan hubungan kerja secara tidak sah.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti
- Achmad Ali dan Wiwie Heryani, 2012, *Asas-Asas Hukum Pembuktian Perdata*, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Kepailitan*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika
- Bernard Arief Sidharta, 2013, *Ilmu Hukum Indonesia; Upaya Pengembangan Ilmu Hukum Sistematis Yang Responsif Terhadap Perubahan Masyarakat*, Yogyakarta, Genta Publishing
- Danang Wahyu Muhammad, 2018, *Hukum Bisnis*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar
- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional
- Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press
- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbit Pustaka Irian Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen
- H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- I Wayan Wesna Astara, 2018, *Hukum Kepailitan; Teori Dan Praktik*, Denpasar, Warmadewa University Press

- Ida Hanifah dkk, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa; Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Medan, CV. Pustaka Prima
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayu Publishing
- Josef Mario Monteiro, 2017, *Konsep Dasar Ilmu Hukum*, Malang, Setara Press Kelompok Intrans Publishing
- Khuzafah Dimiyati, 2005, *Teorisasi Hukum; Studi Tentang Perkembangan Pemikiran Hukum Di Indonesia 1945 - 1990*, Yogyakarta, Genta Publishing
- , 2014, *Pemikiran Hukum; Konstruksi Epistemologis Berbasis Budaya Hukum Indonesia*, Yogyakarta, Genta Publishing
- Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2014, *Paradigma Rasional Dalam Ilmu Hukum; Basis Epistemologis Pure Theory of Law Hans Kelsen*, Yogyakarta, Genta Publishing
- Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- M. Yahya Harahap, 2015, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika
- Mahadi, 2007, *Falsafah Hukum; Suatu Pengantar*, Bandung, PT. Alumni
- Muhammad Azhar, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Kencana
- Munir Fuady, 2003, *Aliran Hukum kritis; Paradigma Ketidakberdayaan Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- , 2013, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta, Prenada Media Group
- Muntoha, 2013, *Negara Hukum Indonesia Pasca Perubahan UUD 1945*, Yogyakarta, Penerbit Kaukaba
- R. Soeroso, 2004, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada

- Romli Atmasasmita, 2012, *Teori Hukum Integratif; Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan dan Teori Hukum Progresif*, Yogyakarta, Genta Publishing
- Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- , 2016, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, 1993, *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- , 1993, *Perundang-undangan Dan Yurisprudensi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- , 2014, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis; Buku Kedua*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti
- , 2010, *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum*, Yogyakarta, Genta Publishing
- Soerjono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press
- Subekti, 2003, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta, Penerbit PT. Intermasa
- , 2007, *Hukum Pembuktian*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita
- Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta
- , 2012, *Teori Hukum*, Yogyakarta, Penerbit Cahaya Atma Pustaka
- Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada
- Yulia, 2013, *Buku Ajar Hukum Perdata*, Lhokseumawe, CV. BieNa Edukasi

## **B. JURNAL**

Aidul Fitriadi Azhari, 2012, *Negara Hukum Indonesia: Dekolonisasi dan Rekonstruksi Tradisi*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum No. 4 Vol. 19 Oktober 2012

Janpatar Simamora, 2014, *Tafsir Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 14 No. 3 September 2014

Ida Hanifah, 2020, *kebijakan hukum bagi pekeja rumah tangga melalui kepastian hukum*, jurnal legilasi indonesia Vol 17 No.2 juni 2020.

## **C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Karantina Kesehatan

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Virus Corona Virus Disease 2019* Sebagai Bencana Nasional

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Pemetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Virus Corona Virus Disease 2019*

## **D. INTERNET**

CNN Indonesia, *Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta*, Berita tanggal 1 Mei 2020, <https://m.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>

Instrumentsonline, *Penanggulangan Pengangguran Di Indonesia*, <https://instrumentsonline.wordpress.com/2004/07/13/penanggulangan-pengangguran-di-indonesia>

Kompas.com, *Imbas Corona, Lebih Dari 3,5 Juta Pekerja Kena PHK Dan Dirumahkan*, Berita tanggal 4 Agustus 2020, <https://money.kompas.com/read/2020/08/04/163900726/imbasa-corona-lebih-dari-3-5-juta-pekerja-kena-phk-dan-dirumahkan>