

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH
PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DIMASA PANDEMIK
COVID-19 DITINJAU DARI ASPEK HUKUM**

**Oleh :
ANISA TAHIR
NIM : H1118206**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum**



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI MASA PANDEMIC COVID 19 DI TINJAU DARI ASPEK HUKUM

Oleh:

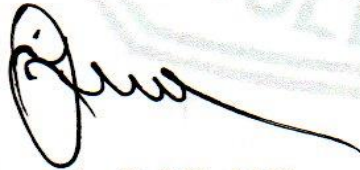
ANISA TAHIR
NIM: H.11.181.06

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Sarjana Hukum
Disetujui Oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal.....

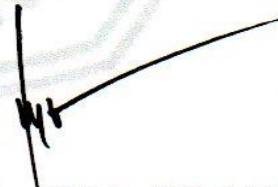
Menyetujui,

Pembimbing I



DR. Rusmulyadi, S.H., M.H
NIDN: 0906037503

Pembimbing II



Suandi Rais, S.H., M.H
NIDN: 0925129001

LEMBAR PENGESAHAN

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI MASA PANDEMIC COVID 19 DI TINJAU DARI ASPEK HUKUM

Oleh:

ANISA TAHIR
NIM: H.11.181.06

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal.....
Dan Di Nyatakan Telah Memenuhi Syarat

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| 1. DR. Rusmulyadi, S.H., MH | Ketua (.....) |
| 2. Suardi Rais, SH., MH | Anggota (.....) |
| 3. Herlina Sulaiman, S.H., MH | Anggota (.....) |
| 4. Halisma Amili, SH., MH | Anggota (.....) |
| 5. Rasdianah, SH., MH | Anggota (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum



DR. RUSMULYADI, SH., MH
NIDN: 0906037503

PERNYATAAN

Nama : Anisa Tahir
Nim : H1118206
Kosentrasi : Perdata
Program studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni dari gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa pihak lain, kecuali arahan dari Tim pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya yang telah dipublikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis saya cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila ada kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, Juni 2022
at pernyataan



ANISA TAHIR
NIM :H1118206

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Tidak ada kata yang paling afdol untuk peneliti ucapkan selain dari kata Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan kasih-Nya kepada peneliti sehigga peneliti bisa sampai pada tahap ini untuk menyusun dan mengajukan skripsi yang berjudul “*pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan pembiayaan dimasa pandemik covid-19 ditinjau dari aspek hukum*”

peneliti menyadari bahwa substansi yang ada dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dan dengan demikian perlu kirannya nanti mendapatkan kritik dan saran dari para pembimbing dan penguji yang sifanya membangun.

Ucapan terima kasih calon peneliti sampaikan kepada:

1. Orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan juga mendukung segala perjuangan.
2. Bapak Muhammad Ichsan Gafar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo;
3. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo;
4. Bapak Dr. Rusmulyadi,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo;
5. Ibu Dr. Hijrah Lahaling, S.Hi.,MH selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo;

6. Bapak Dr. Rusmulyadi,SH.,MH selaku Pembimbing I dan bapak Suardi Rais,SH.M.H selaku Pembimbing II yang telah membimbing hingga selesainya skripsi ini;
7. Seluruh civitas akademika di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo
8. Serta teman-teman seperjuangan dari awal perkuliah hingga akhir terima kasih atas suport kalian

Demikianlah, Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi masih banyak kekurangan. Oleh karenanya dibutuhkan kritikan dan saran yang ilmiah.

Gorontalo, Juni 2022



ANISA TAHIR

ABSTRAK

ANISA TAHIR. H111206. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DIMASA PANDEMIK COVID-19 DI TINJAU DARI ASPEK HUKUM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang – undangan sementara pemutusan hubungan kerja itu sendiri adalah jalan terakhir ketika diantara kedua belah pihak tidak menemuui kata sepakat. : (2) Untuk mengetahui kebijakan pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh perusahaan pembiayaan di Kabupaten Pohuwato sudah sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. Metode yang digunakan yaitu metode empiris dengan melakukan penelusuran data primer yang akan diperoleh dari berbagai responden yang terdiri dari beberapa sampel untuk mewakili responden hal ini dilakukan untuk melakukan penelusuran fakta-fakta empiris dalam hukum ketenagakerjaan yaitu pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan pembiayaan dimasa pandemik covid-19 ditinjau dari aspek hukum. Hasil penelitian menunjukan Kurangnya pemahan pihak pekerja mengenai Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan sehingga banyak pihak pekerja ketika mengalami pemutusan hubungan kerja tidak mengetahui apa yang akan dilakukan.sehingganya masih banyak perusahaan yang ketika melakukan PHK kepada pekerja tidak memberikan hak – hak dari si pekerja.

Kata kunci : Pemutusan hubungan kerja dimasa pandemik covid-19

ABSTRACT

ANISA TAHIR. H111206. TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONSHIP BY FINANCING COMPANIES DURING THE COVID-19 PANDEMIC REVIEW FROM LEGAL ASPECTS.

This study aims to find out how : (1) the procedure for termination of employment is based on laws and regulations while termination of employment itself is a last resort when the two parties do not find an agreement. (2) To find out the termination policy carried out by finance companies in Pohuwato Regency is in accordance with applicable legal procedures. The method used is the empirical method by searching primary data to be obtained from various respondents consisting of several samples to represent respondents. This is done to search for empirical facts in labor law, namely the arrangement of work relations by finance companies during the covid-19 pandemic. from a legal point of view. The results of the study show that there is a lack of understanding of the workers regarding the Procedure for Termination of Employment Based on the Legislation so that many workers when experiencing termination of employment do not know what to do. So there are still many companies that when laying off workers do not provide the rights of the worker. worker.

Keywords: Termination of employment during the covid-19 pandemic

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Apa yang kita pikirkan menentukan apa yang akan terjadi pada kita, jadi jika kita ingin mengubah hidup, kita perlu sedikit mengubah pikiran kita.

(wayne Dyer)

PERSEMBAHAN :

Hasil karya skripsi ini saya dedikasikan untuk kedua orang tua saya yang tercinta, yang senantiasa memberikan motivasi kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

DAFTAR ISI

COVER

| | |
|---|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| ABSTRAK INDONESIA | vii |
| ABSTRACT.... .. | viii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan..... | 7 |
| 2.1.1. Pengertian Perlindungan Hukum | 9 |
| 2.2. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan | 12 |
| 2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja | 12 |
| 2.2.2 Pengertian Ketenagakerjaan | 15 |
| 2.3 Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh Kontrak..... | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Pekerja/Buruh | 16 |
| 2.3.2 Jenis – Jenis Perjanjian Kerja | 22 |
| 2.3.3 Jaminan Kehilangan Pekerjaan | 24 |
| 2.3.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) | 29 |
| 2.3.5 Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) | 29 |
| 2.3.6 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.7 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 32 |
| 2.4 Kerangka Pikir | 35 |
| 2.5 Definisi Operasional | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 37 |
| 3.2 Objek Penelitian..... | 37 |
| 3.3 Lokasi Penelitian..... | 37 |
| 3.4 Jenis Dan Sumber Data | 37 |
| 3.5 Populasi dan Sampel | 38 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 41 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 43 |
| 4.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang Undangan | 55 |
| 4.4 Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pembiayaan Di Kabupaten Pohuwato | 57 |
| BAB V PENUTUP | 61 |
| 5.1 Kesimpulan | 61 |
| 5.2 Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, merupakan salah satu tujuan dibentuknya negara ini. Salah satu aspek penting yang perlu diberikan perlindungan oleh negara adalah kesehatan warga negara. Hak untuk memperoleh jaminan kesehatan merupakan hak fundamental setiap warga negara, selain dijamin oleh konstitusi hak ini juga diakui dalam piagam hak asasi manusia yang berlaku secara universal.

Awal tahun 2020, merupakan fase terberat dihadapi oleh pemerintah Indonesia dalam menunjukan keberpihakannya kepada rakyat dan ketaatannya terhadap konstitusi guna memberikan perlindungan terhadap warga negara dari serangan virus yang bernama *Coronavirus Disease* (COVID-19). COVID-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, China, pada Desember 2019 dan terus menyebar ke berbagai negara. Tanggal 2 Maret 2020, kasus pertama COVID-19 ditemukan di Indonesia. Desakan dari berbagai elemen bermunculan, agar negara segera mengambil sikap dalam mencegah penyebaran virus ini. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menjadi pilihan kebijakan yang ditempuh oleh pemerintah pusat dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020, yang diikuti berbagai aturan turunannya

Tanggal 9 April 2020, COVID-19 melanda Gorontalo. Tak tinggal diam, Gubernur Gorontalo langsung memberlakukan PSBB sebagai upaya untuk memutus mata rantai penyebaran virus. Alhasil, jumlah masyarakat terpapar terus bertambah hingga mencapai mencapai 3017 pasien (<https://dinkes.gorontaloprov.go.id/covid-19/>). Berdasarkan peta zonasi risiko daerah pada tanggal 1 November 2020, Kabupaten Pohuwato masih tergolong daerah dengan risiko penyebaran yang sedang bersama dengan empat kabupaten lainnya.

Meski Kabupaten Pohuwato masuk pada kategori daerah yang rendah konfirmasi kasus positif, perlu dilakukan upaya pencegahan guna mengantisipasi terjadinya lonjakan kasus yang akan terjadi. Apalagi saat ini pemerintah melakukan pelanggaran terhadap pembatasan aktivitas masyarakat ditengah pandemi ini, dengan mempopulerkan kebijakan “Kenormalan Baru” atau “*New Normal*”. Upaya pencegahan, tidak hanya sekedar mengadopsi ketentuan baku yang telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Tetapi juga perlu mengedepankan nilai-nilai lokal yang berlaku pada kehidupan masyarakat.

Bagi masyarakat Gorontalo pada umumnya dan Pohuwato pada khususnya, protokol *physical distancing* dan penggunaan masker ini kurang efektif dilakukan, sebab kultur kekerabatan (*Ngala'a*) bertolak belakang dengan apa yang diarahkan dalam protokol. Dalam sistem kekerabatan Gorontalo, interaksi itu bisa dibagi pada dua hal, yakni: interaksi personal yakni *teteyapuwa* (membelai), *titiliya* (berdekatan), *tata'apa* (saling menepuk, biasanya pundak atau tangan dengan lembut), *kukubinga*

(saling mencubit dengan lembut), *tetepawa* (saling menendang, tapi dalam konteks bermain), *titi'uwa* (saling siku dalam konteks kekerabatan), *tetedu'a* (saling menendang) dan banyak ragam interaksi sosial personal lainnya. Dalam interaksi sosial komunitas, ada *depita* (saling antar makanan), *bilohe* (saling mengunjungi), *dudula* (saling mendekat), *huyula* (kerjasama gotong royong), *tayade* (saling berbagi) dan banyak interaksi lainnya. Dua model interaksi ala Gorontalo ini mensyaratkan adanya kontak fisik dan kontak sosial (<https://www.funco.id/psbb-tapi-kok-kasus-bertambah/>).

Pendekatan dalam penanganan pandemi mesti diubah, sebab virus bergerak mengikuti kultur masyarakat. Pada ruang-ruang kultural seperti *kambungu*, dengan pemahaman dan kesadaran warga yang terbatas, yang perlu diperkuat itu adalah meningkatkan literasi masyarakat agar bisa meningkatkan kesadarannya terhadap bahayanya Covid-19. Penanganan berbasis *Ngala'a* ini penting sebagai model intervensi yang bersifat konvensional, menyesuaikan dengan keseharian masyarakat. Basis *Ngala'a* ini menjadi penting untuk di ekstrak sebagai model mitigasi lokal, sebab penyebaran Covid-19 berbeda dengan negara dan daerah lain. *Ngala'a* yang terstruktur selama ratusan tahun ini berdiri diatas prinsip Islam sebagai agama mayoritas di Gorontalo. Jadi pendekatan *Ngala'a* yang Islami adalah prinsip dan pendekatan. Model mitigasi ini bisa diimplementasikan di Kab. Pohuwato dalam skema seperti *New Norma*.

Dalam mekanisme Covid-19 terjadi dikarenakan penularan antara satu manusia dengan satu manusia lainnya (interaksi) yang dapat memperbesar terjadinya infeksi covid-19 dan dalam suatu perusahaan mengharuskan jika ingin melakukan suatu kegiatan usaha memerlukan banyak tenaga namun pemerintah dalam program mereka dikenal dengan PSBB kini berganti lagi menjadi PPKM atau Penerapan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. Pada PPKM tersebut karyawan perusahaan pembiayaan sebagian bekerja dari rumah atau Work From Home. Sehingga efek dari pemberlakuan dua program PSBB dan PPKM, mengakibatkan perusahaan dan pabrik yang berada di Indonesia termasuk di Provinsi Gorontalo Kabupaten Pohuwato mengalami penurunan pemasukan atau bahkan tidak jarang perusahaan yang mengalami kerugian akibat dari pembatasan tersebut serta tidak dapat melakukan kegiatan usaha, sehingga tidak memiliki daya untuk memenuhi kebutuhan pemesanan yang kejadiannya merupakan akibat dari terjadinya Covid-19. Untuk meminimalisir pengeluaran, maka dengan terpaksa perusahaan mengurangi jumlah karyawannya atau melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya dari penekanan pengeluaran perusahaan. Maraknya tingkat pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan pembiayaan di Kabupaten Pohuwato menyebabkan pekerja tidak memiliki pendapatan dan dengan tidak memiliki pendapatan akan mempengaruhi tingkat daya beli.

Dari uraian latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul *“Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pembiayaan Dimasa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Aspek Hukum”*.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya yaitu:

- 1) Bagaimanakah prosedur Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ?
- 2) Apakah kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan pembiayaan di Kabupaten Pohuwato sudah sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui bagaimanakah prosedur Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ?
- 2) Untuk mengetahui apakah kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan pembiayaan di Kabupaten Pohuwato sudah sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan yaitu:

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan bisa menambah keilmuan hukum dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dimasa pandemik Covid-19.

2) Manfaat praktik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa jadi bahan pertimbangan dalam hal permutusan hubungan kerja (PHK).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang dilandasi oleh dua prinsip negara hukum, yaitu perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran dan perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran (Zahirin Harahap, 2002:2).

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, di Indonesia sering disejajarkan dengan istilah hak-hak kodrat, hak-hak dasar manusia, *natural rights*, *human rights*, *fundamental rights*, *gronrechten*, *mensenrechten*, *rechten van den mens*, dan *fundamental rechten*. Menurut Philipus M Hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan claim (Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, 2005:33-34).

Pengertian Perlindungan Hukum menurut para ahli, yaitu :

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain

dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Y. S Amran Chaniago, 1997:45). Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan hukum positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur yaitu:

1. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
2. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
3. Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
4. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

2.1.2 Pengertian Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan

sewenang-wenang dari pengusaha (Asri Wijayanti, Jakarta. 2009:8). Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada didalam perusahaan” (AdrianSutedi,2009:23).

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

Berbeda dengan hubungan hukum keperdataan yang lain, dalam hubungan kerja kedudukan para pihak tidak sederajat, pihak pekerja/buruh tidak bebas menentukan kehendaknya dalam perjanjian. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan/pengusaha adalah pihak yang secara sosial ekonomis lebih mampu sehingga setiap kegiatan apapun tergantung pada kehendaknya.

Secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan” (Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan*. Penerbit: DSS Publishing). Mengingat kedudukan pekerja/buruh yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan Hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip yakni:

“Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam Hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.”

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Adrian Sutedi hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya ditempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat

2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Hardijan Rusli. 2011:4). Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja (https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja).

Berikut ini beberapa pengertian tentang tenaga kerja:

1. Menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.
2. Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

3. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.
4. Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.
5. Menurut Alam. S tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.
6. Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.

7. Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

2.2.2. Pengertian Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum Imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum Fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian) (Abdul Rachmad Budiono, 1999:9).

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan peraturan tidak tertulis antara lain adat dan kebiasaan, yurisprudensi, peraturan kerja, kesepakatan kerja bersama, Keputusan-keputusan Pejabat-pejabat dan Badan-badan Pemerintah.

Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dengan demikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja, dan
- c. Sesudah masa kerja

2.3. Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh Kontrak

2.3.1. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut Marx (George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009:23) pada dasarnya manusia itu produktif; Produktivitas manusia adalah cara yang sangat alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.

“Kerja adalah, pertama dan utama sekali, suatu proses dimana manusia dan alam sama-sama terlibat dan dimana manusia dengan persetujuan dirinya sendiri memulai, mengatur, dan mengontrol reaksi-reaksi material antara dirinya dan alam di akhir proses kerja, kita memperoleh hasil yang sebelumnya sudah ada didalam imajinasi”.

Penggunaan istilah *kerja* oleh Marx tidak dibatasi untuk aktivitas ekonomi belaka, melainkan mencakup seluruh tindakan-tindakan produktif mengubah dan mengolah alam material untuk mencapai tujuan.

Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan yang belum bekerja atau pengangguran.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah.

Konsep pekerja/buruh adalah definisi sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian di atas, konsep pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim (Abdul hakim, 2007:25), “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah.

a. Pekerjaan.

Pekerjaan (*arbeid*) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha “asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum” (Asri Wijayanti,2011:36).

b. Perintah.

Dibawah perintah (*gezagver houding*) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat sub ordinasi.

c. Upah.

Pengertian upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

- a. berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan. Dalam hal perjanjian kerja dilakukan secara tertulis maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan didalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
5. bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja (DjokoTriyanto, 004:159.).

- b. berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara dan selesai dalam waktu tertentu;
- c. PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Menurut Payaman Simanjuntak (Adrian Sutedi, 2009:48.), PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, jadi tidak dapat dilakukan secara bebas. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia, dan tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), PKWT juga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi maka secara hukum otomatis menjadi PKWTT.

Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap, jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang- undang maupun kebiasaan. Dalam PKWTT dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan);

- d. berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap; dan
- e. berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain (*outsourcing*).

Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai

dengan isi perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

2.3.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. (AdrianSutedi,2009:48) Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat didalam Pasal 56-58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Menurut Kep. 100/Men/VI/2004 pada Pasal 1 angka 2 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT ini dapat mensyaratkan masa percobaan kepada pekerja asalkan hal tersebut dituangkan didalam perjanjian kerja tertulis bila perjanjian kerjanya secara lisan masa percobaan harus dicantumkan didalam

surat pengangkatan. Pengaturan mengenai PKWTT terdapat didalam Pasal 60-63 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Perjanjian kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan

Perjanjian kerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan dalam hal ini memang kurang bisa ntuk dipahami tetapi untuk lebih mepercepat suatu pekrjaan terkait dengan *deatline* dimungkinkan saja pengusaha dalam hal ini mengadakan kerja sama dengan perusahaan lain yang berbadan hokum dimana perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berdasarkan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjan jo Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yaitu:

- a. Harus terpisah dengan kegiatan utama perusahaan
- b. Adanya perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja
- c. Secara keseluruhan merupakan kegiatan penunjang diperusahaan tersebut
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

4. Perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja

Perusahaan penyedia jasa pekerja harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Dimana pada Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk

melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja hanya dipekerjakan pada kegiatan penunjang seperti usaha-usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

2.3.3 Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Dalam proses mekanisme pencairan dana pada jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), pekerja/buruh dapat mengajukan jaminan kehilangan pekerjaan setelah pekerja/buruh tersebut telah memiliki masa iur paling sedikit 12 bulan (dua belas bulan) dalam waktu 24 bulan (dua puluh empat bulan) dan telah membayar iuran selama 6 bulan (enam bulan) berturut-turut sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Untuk pekerja perjanjian waktu tertentu (PKWT) akan diberikan apabila dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT tersebut. Besaran iuran dan manfaat uang tunai yang akan diberikan dalam jaminan kehilangan pekerjaan akan diberikan setiap bulan paling lama 6 bulan (enam bulan) dengan besaran 45% (empat puluh lima persen) untuk 3 bulan (tiga bulan pertama) dan 25% (dua puluh lima persen) untuk 3 bulan (tiga bulan) terakhir, besaran iuran akan dibayarkan tiap bulan sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan yang akan

dibayarkan oleh pemerintah pusat sebesar 0,22% (nol koma dua puluh dua persen) dan oleh sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan yang di rekomposisi dari JKK dan JKM. Perhitungan upah yang akan digunakan sebagai dasar perhitungan adalah upah terakhir yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan batas upah tersebut adalah sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) sehingga jika ada pekerja/buruh yang memiliki gaji lebih dari Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) maka akan tetap dihitung sebesar Rp.5.000.000 (lima juta rupiah). Apabila perusahaan menunggak jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) terdapat 2 (dua) kemungkinan yaitu:

1. Jika perusahaan tersebut menunggak selama 3 bulan (tiga bulan) berturut-turut dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka BPJS akan membayar manfaat uang tunai dan perusahaan wajib untuk melunasi tunggakan iuran tersebut;
2. Jika menunggak lebih dari 3 bulan (tiga bulan) berturut-turut maka perusahaan wajib membayar terlebih dahulu manfaat uang tunai kepada pekerja/buruh.

Dalam hal perusahaan telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang terjadi akibat menunggak atau tidak membayar jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) tersebut maka pengusaha dapat meminta penggantian manfaat uang tunai yang telah dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Saat ini pemerintah Indonesia sedang gencar membentuk program jaminan baru yang baru diregulasikan pada Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.²⁸ Pada program tersebut jaminan kehilangan pekerjaan dibuat guna agar pada pasal 182 dan pasal 82 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dapat dilaksanakan, prinsip dasarnya pada jaminan kehilangan pekerjaan lebih difokuskan pada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dimana pekerja yang mengalami PHK akan diberikan pemberian manfaat yang terdiri dari (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5589279/apa-kabar-program-jaminan-kehilangan-pekerjaanbpjs-ketenagakerjaan>).

a. Manfaat Uang Tunai

Manfaat uang tunai akan diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan upah dengan besaran 45% dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya dan mewajibkan pekerja tersebut untuk bekerja kembali;

b. Akses Informasi Pasar Kerja;

Manfaat yang berikutnya merupakan manfaat yang akan diterima oleh pekerja/buruh yang sudah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana manfaat tersebut akan berupa layanan informasi pasar kerja yaitu penyediaan data lowongan pekerjaan dan layanan bimbingan jabatan akan diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri dan juga konseling karir.

c. Pelatihan Kerja.

Pelatihan kerja merupakan suatu manfaat yang akan didapatkan berupa pelatihan kepada pekerja/buruh yang berbasis pada kompetensi yang dalam kompetensi tersebut dilakukan melalui integrasi akses pasar kerja dan sistem informasi BPJS Ketenagakerjaan.

Pemberian manfaat tersebut dapat dilakukan jika pekerja/buruh tersebut memenuhi ketentuan syarat yang tercantum dalam pasal 4 pada ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut yang mengharuskan:

- a. Warga Negara Indonesia (WNI);
- b. Peserta yang telah diikutsertakan atau akan didaftarkan oleh pengusaha dalam program BPJS Ketenagakerjaan;
- c. Belum mencapai usia 54 tahun (lima puluh empat) pada saat mendaftar;
- d. Memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dan pekerja penerima upah;
- e. Pekerja/buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKN, JKK, JKM, JHT, dan JP. Serta bagi pekerja/buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKN, JKK, JKM, dan JHT.

Sama seperti program ketenagakerjaan lainnya, jaminan kehilangan pekerjaan juga memiliki iuran yang wajib dibayarkan setiap bulan dengan besaran 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan yang bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan Jaminan Kehilangan

Pekerjaan yaitu dari rekomposisi iuran Jaminan Kecelakaan Kerja 0,14% (nol koma empat belas persen) dan Jaminan Kematian 0,10% (nol koma sepuluh persen) dengan batasan atas upah yang ditentukan adalah Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah). Bagi pekerja/karyawan dapat mengajukan jaminan kehilangan pekerjaan setelah peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas bulan) dalam 24 bulan dan telah membayar iurang kurang lebih 6 (enam) bulan berturut-turut sebeulm terjadi pemutusan hubungan kerja dan bagi pekerja PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu) akan diberikan apabila dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT. Namun tidak semua karyawan/pekerja akan mendapatkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, hal tersebut diatur pada pasal 20 ayat (1) yang terdiri dari :

- a. Mengundurkan diri;
- b. Cacat total tetap;
- c. Pensiun;
- d. Meninggal dunia.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja harus dapat membuktikan bahwa benar ia telah dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberikan bukti sebagaimana tercantum pada pasal 20 ayat (3) yang intinya pekerja atau buruh tersebut harus memiliki bukti diterimanya pemutusan hubungan kerja (PHK), tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja (PHK) dari dinas ketenagakerjaan, perjanjian bersama yang telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industri serta akta bukti pendaftaran perjanjian bersama, dan putusan

pengadilan hubungan industrial yang sudah inracht. Hak atas manfaat jaminan kehilangan pekerjaan dapat dimanfaatkan sebanyak 3 (tiga) kali.

2.3.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier . Mendengar istilah PHK, terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan pekerja. Oleh sebab itu, selama ini singkatan ini memiliki arti yang negative dan menjadi momok menakutkan bagi para pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

2.3.5 Jenis jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Mangkuprawira Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ada 2 Jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen.

Pemutusan Hubungan Kerja Sementara, yaitu sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.

a. Sementara tidak bekerja

Terkadang para pekerja/buruh butuh untuk meninggalkan pekerjaan mereka sementara. Alasannya bermacam-macam dapat berupa kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan rekreasi dan lain sebagainya. Keadaan

ini disebut juga dengan cuti pendek atau cuti panjang namun pekerja/buruh tersebut masih memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki aturan masing-masing.

b. Pemberhentian sementara

Berbeda dengan sementara tidak bekerja pemberhentian sementara memiliki alasan internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis, misalnya kondisi moneter dan krisis ekonomi menyebabkan perusahaan mengalami chaos atau karena siklus bisnis. Pemberhentian sementara dapat meminimumkan beberapa perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang hati-hati dan teliti.

Pemutusan Hubungan Kerja Permanen, ada tiga jenis yaitu atrisi, terminasi dan kematian.

- a. Atrisi atau pemberhentian tetap seseorang dari perusahaan secara tetap karena alasan pengunduran diri, pensiun, atau meninggal. Fenomena ini diawali oleh pekerja individual, bukan oleh perusahaan. Dalam perencanaan sumber daya manusia, perusahaan lebih menekankan pada atrisi daripada pemberhentian sementara karena proses perencanaan ini mencoba memproyeksikan kebutuhan pekerja/buruh di masa depan.
- b. Terminasi adalah istilah luas yang mencakup perpisahan permanen pekerja/buruh dari perusahaan karena alasan tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat dari perusahaan karena faktor

kedisiplinan. Ketika orang dipecat karena alasan bisnis dan ekonomi. Untuk mengurangi terminasi karena kinerja yang buruk maka pelatihan dan pengembangan pekerja/buruh merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh karena dapat mengajari pekerja/buruh bagaimana dapat bekerja dengan sukses.

- c. Kematian dalam pengertian pada karyawan usia muda berarti kehilangan besar bagi perusahaan, karena terkait dengan investasi yang dikeluarkan dalam bentuk penarikan tenaga kerja, seleksi, orientasi, dan pelatihan.

2.3.6 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dengan demikian dalam perselisihan hubungan industrial dikenal 4 (empat) macam perselisihan pokok yaitu :

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

2.3.7 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Secara tidak langsung Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebetulnya sama dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang sama mengenal penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela. Penyelesaian secara wajib sama-sama harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (bipartit), kemudian kalau tidak selesai, baru dilanjutkan ke pegawai perantara dikantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah dan pusat,

sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase.

Definisi dan jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah mengalami pengembangan konsep perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang mana perselisihan perburuhan hanya dibatasi pada perselisihan kepentingan atau perselisihan hak antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja secara kolektif. Sementara Undang-undang No. 2 Tahun 2004 mengakomodasi dan mengadopsi perselisihan hubungan industrial secara individual, disamping perselisihan hubungan industrial secara kolektif (Farid Mu'azd, Pengadilan Hubungan Industrial, Ind-Hill-Co. Jakarta).

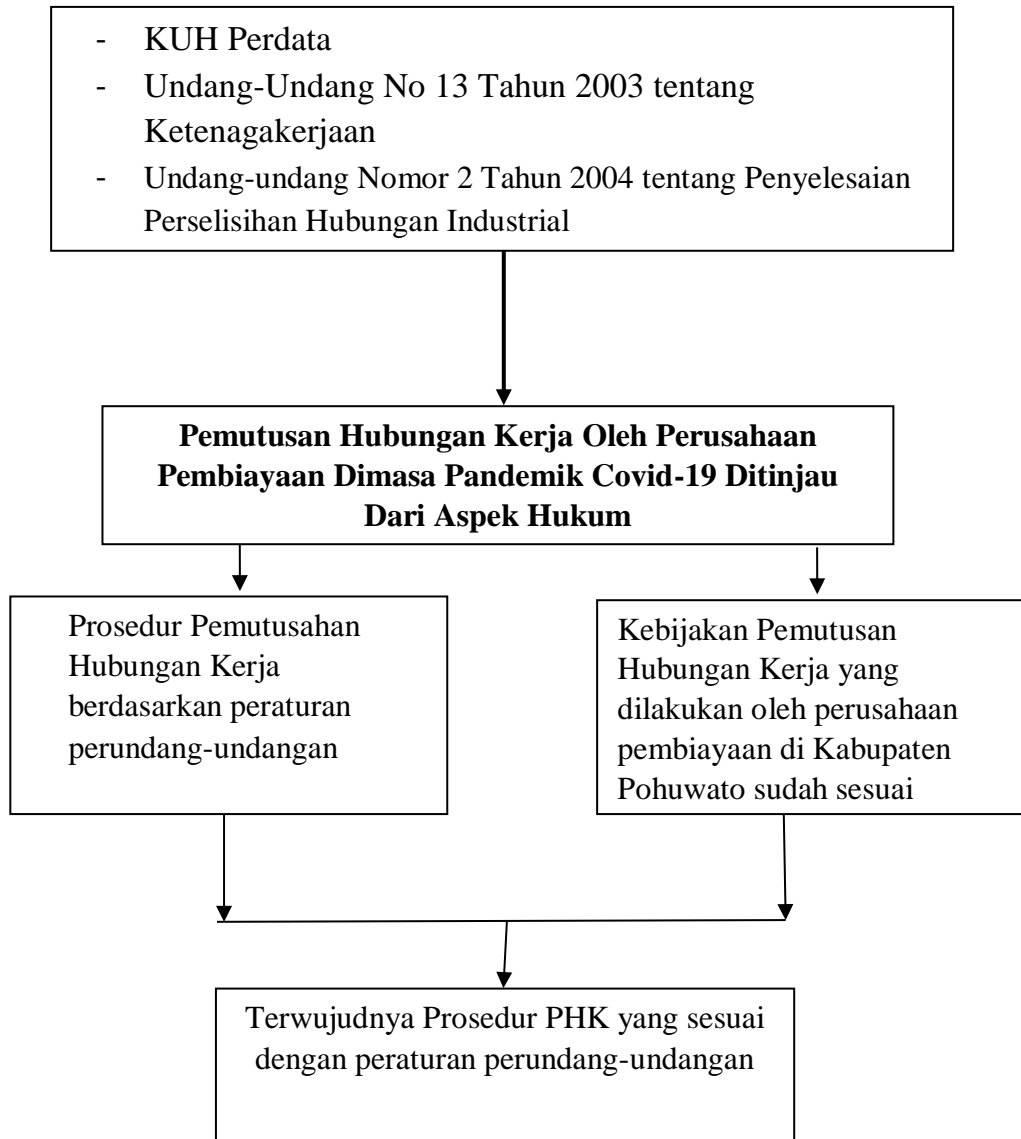
Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenangan kerja, yang akan berpengaruh pula pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis tadi, karena adanya kepentingan yang berbeda antara pekerja disatu pihak dan pengusaha dipihak lain, hal ini terbukti masih banyak kasus-kasus perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja. Untuk mencegah agar kasus atau perselisihan perburuhan itu tidak

berkepanjangan dan dapat diselesaikan dengan baik maka dibentuklah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggantikan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 (Sri Subiandini Gultom, 2005:11).

Di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan diluar pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial). Mekanisme ini tentunya lebih cepat dan dapat memenuhi rasa keadilan para pihak karena penyelesaiannya berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam undang-undang ini ada 5 (lima) bentuk penyelesaian, yaitu:

- a. Penyelesaian Melalui Bipartit;
- b. Penyelesaian Melalui Mediasi;
- c. Penyelesaian Melalui konsiliasi;
- d. Penyelesaian Melalui Arbitrasi; dan
- e. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

2.4 Kerangka Pikir



2.5 Definisi Oprasional

1. Pekerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dan menerima upaya sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan;
2. Pengusaha adalah orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
3. Perusahaan adalah suatu badan usaha yang didirikan dengan tujuan untuk mencari keuntungan dan mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha usaha sosial yang pembiayaannya tergantung pada subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik;
4. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sehingga pekerja tidak lagi bekerja dan digaji oleh perusahaan;
5. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja; dan
6. PHI (pengadilan hubungan industrial) adalah pengadilan khusus (*Lex specialis*) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum dibawah naungan Mahkamah Agung, yang menangani perselisihan hubungan industrial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian normatif empiris. Dimana teknik-teknik yang ada dalam kedua tipe penelitian ini akan penulis gunakan untuk menganalisis masalah yang akan penulis pecahkan dalam menjawab rumusan masalah. Dengan melakukan penelusuran data-data primer dengan melakukan wawancara dan pembagian kusioner kepada para responden. Dan juga melakukan penelusuran data sekunder kepustakaan.

3.2 Objek Penelitian

Adapun objek penelitian yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah mengenai masalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Pembiayaan di Kabupaten Pohuwato selama masa pandemik Covid-19, dasar hukum, dan pertimbangan-pertimbangan dalam kebijakan PHK.

3.3 Lokasi Penelitian

Untuk menjawab masalah dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian di perusahaan pembiayaan di Kabupaten Pohuwato.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer

Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari lokasi penelitian yaitu di perusahaan Perusahaan Pembiayaan di Kabupaten Pohuwato dengan pihak-pihak yang mengalami PHK dengan cara melakukan wawancara dan pembagian kusioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan pengumpulan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun yang dimaksud dengan bahan hukum tersebut yaitu:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Dalam hal ini penulis menggunakan bahan hukum primer, yaitu:

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku, koran, skripsi, jurna, majala, artikel.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang sifatnya memberikan petunjuk dan pedoman. Misalnya kamus *Black Law Dictionery*, dll.

3.5 Populasi Dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai atau karyawan perusahaan Pembiayaan di Kabupaten Pohuwato dan pihak karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 7 orang yang terdiri dari :

1. 3 dari pihak perusahaan atau karawan perusahaan Pembiayaan
2. 4 karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan pembiayaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan proses pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Data primer diperoleh melalui metode wawancara yang merupakan suatu proses Tanya jawab secara lisan dengan informasi. Dalam hal ini calon peneliti mengadakan wawancara ataupun Tanya jawab dengan pihak sampel atau pihak yang dianggap kompetek untuk menjawab masalah dalam penelitian ini.

2. Dan selain itu untuk pengumpulan data sekunder, peneliti akan melakukan penelusuran kepustakaan untuk memperoleh bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data primer dan data sekunder terkumpul, data-data tersebut akan dianalisis secara sistematis antara data sekunder dengan data primer dan melakukan pendekatan perundang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau yang dikenal dengan nama kantor Disnakertrans yang berada dikawasan perkantoran Blok-Plan Marisa Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. yang mengemban tugas sebagai instansi pemerintah bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Kabupaten Pohuwato tujuan dari disnakertrans yaitu merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan dan transmigrasi, pelaksanaan kebijakan tenaga kerja dan transmigrasi, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Terkait dengan tugas dan fungsinya maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dahulunya adalah Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersamaan dengan lahirnya Kabupaten Pohuwato tanggal 6 Mei 2003, dengan memiliki potensi Sumber Daya Alam yang besar yang di kelola dengan baik melalui sentuhan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas dan mobilitas masyarakat dalam menghadapi tantangan persaingan secara global . Setelah terjadi perubahan SOPD Baru sesuai

Perda Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi tipe B terhitung tanggal 30 Desember 2016.

Hal ini menjadi peran strategi Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan roda pemerintahan . Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) berdasarkan penjabaran dari Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Pohuwato dengan memperhatikan kondisi, gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penetapan Visi dan Misi bertujuan untuk ***mewujudkan SOPD pada akhir periode Renstra SOPD*** sesuai tugas dan fungsi yang sejalan dengan tujuan organisasi serta menumbuhkan perekonomian masyarakat dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah, Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Mencermati tugas yang ada dikantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato Maka sesungguhnya tugas dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pekerja/buruh dan perusahaan sebagai salah satu instansi yang mampu mengantarkan serta memajukan dibidang ketenagakerjaan.

4.2 Hasil Penelitian

| NO | Kabupaten | Tahun | Jumlah |
|----|-----------|-------|----------|
| 1 | Pohuwato | 2020 | 12 orang |
| 2 | Pohuwato | 2021 | 15 orang |
| 3 | Pohuwato | 2022 | 20 orang |

Sumber data :Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato 2022

Melihat jumlah data kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Kabupaten Pohuwato dari tahun 2020-2022 menunjukkan adanya penambahan jumlah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini berdampak pada pendapatan masyarakat dan daya beli masyarakat yang menurun, apalagi ditambah dengan masa pandemic covid-19 yang mengharuskan masyarakat berada dalam rumah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh pekerja/buruh merupakan momok yang menakutkan karena pekerja/buruh akan mengalami kehilangan pekerjaan, kehilangan mata pencaharian dan pendapatan. Sedangkan disisi lain ada keluarga yang harus mereka hidupi. Maka, apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa disertai adanya pembayaran pesangon, bisa diprediksi akan menambah masalah sosial dimasyarakat (perampokan, pencurian, penodongan dll).

Salah satu kasus yang ada di Kabupaten Pohuwato adalah PT. X dengan Sdr. Ag, kasus ini bermula pada waktu pekerja Sdr. Ag dinilai oleh perusahaan PT. X tidak bekerja maksimal dan telah diberikan Surat Peringatan I, Surat Peringatan II, dan Surat Peringatan III, tetapi Sdr. Ag performancenya tidak berubah ke hal yang baik, sehingga ketika

diberikan Surat Peringatan yang ke-III perusahaan langsung melayangkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa pesangon.

Pihak pekerja dalam hal ini Sdr. Ag merasa hal ini tidak adil sehingga menuntut perusahaan PT. X untuk membayarkan pesangonnya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Ketika dilakukan mediasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato pihak perusahaan tetap bersikukuh tidak ingin membayarkan pesangon karena menilai apa yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hasil penelitian yang ditemukan peneliti, peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitiannya dari hasil yang didapat dari beberapa orang yang di wawancarai yaitu 2 (Dua) orang yang menjadi responden yang dianggap peneliti dapat memberikan data yang lengkap untuk peneliti, dan dapat mendukung peneliti dalam melakukan penelitiannya, selain juga peneliti bukan hanya saja melakukan wawancara kepada pihak yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) akan tetapi peneliti juga melakukan wawancara langsung ke salah satu pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato yang menangani kasus-kasus pemutusan hubungan kerja itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai langsung pihak-pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akan tetapi tidak semua pihak yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat diwawancarai hal ini dikarenakan peneliti tidak dapat menemukan semua pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setelah melakukan wawancara dengan pihak perusahaan,pekerja, dan mediasi. Peneliti mendapatkan data dari penjelasan pihak pekerja,perusahaan dan pihak mediasi dimana pihak pekerja yang berinisial Ag yang di wawancarai pada tgl 10 Februari 2022 dan pihak perusahaan pada tgl 11 Februari 2022 dan pihak mediasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato pada tgl 14 Februari 2022

1. Data Perusahaan dan Pekerja

a. Data Perusahaan

1. Nama Perusahaan : PT X
2. Nama Pimpinan Perusahaan : NW
3. Alamat Perusahaan : Palopo, Kec Marisa, Kab Pohuwato, Gorontalo.

b. Data Pekerja

1. Nama pekerja : Ag
2. Alamat pekerja : Desa Sipayo kec.Paguat
Kab. Pohuwato
3. Jabatan : Sales
4. Masa kerja : 3 Tahun 2 Bulan
5. Upah kerja : Rp 2.788.826

2. waktu dan tempat perundingan

c. Waktu Perundingan

Perundingan dilakukan 3 (tiga) kali yaitu

1. Perundingan Pertama pada hari Kamis tanggal 13 Agustus 2021
2. Perundingan Kedua pada hari Senin 31 Agustus 2021
3. Perundingan Ketiga pada hari Kamis 17 September 2021

d. Tempat Perundingan

Perundingan Pertama, kedua dan ketiga dilaksanakan di ruangan Mediasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

3. Pokok Permasalahan

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari hasil penelitian ini peneliti mendapatkan keterangan langsung baik dari pihak pekerja, perusahaan, dan pihak mediasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

1. Keterangan Pihak Pekerja

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pekerja yang bernama Ag pada hari kamis tanggal 10 februari 2022 pukul 09:00 Wib peneliti mendapatkan keterangan langsung dari pihak pekerja :

- a. Bahwa saya bekerja pada PT X selama 3 tahun 2 bulan
- b. Bahwa upah terakhir Rp. 2.788.826
- c. Bahwa saya diberhentikan oleh PT X dengan alasan selesai kontrak dan tidak diperpanjang kontrak lagi
- d. Bahwa selama bekerja saya telah diberikan Surat Peringatan I dan II tapi sampai dengan sekarang saya tidak pernah menerima Surat Peringatan tersebut

- e. Bahwa saya telah menandatangani perjanjian kontrak terakhir diatas materai dan sempat 1 bulan menerima upah ditahun 2022 ini dan kemudian oleh pihak perusahaan perjanjian kontrak tersebut dianggap tidak pernah terjadi karena tidak ditandatangani oleh pimpinan
- f. Bahwa pada saat mediasi dari pihak perusahaan menyatakan bahwa saya tidak dilanjutkan hubungan kerja karena perjanjian kerja saya tidak ditandatangani oleh pihak pimpinan padahal saya sudah bekerja dan menerima upah sebanyak 1 kali bulan berjalan di tahun 2022

2. Keterangan Pihak Perusahaan

Sementara hasil wawancara yang peneliti lakukan pada pihak perusahaan pada hari jumat tanggal 11 februari 2022 pukul 10:00 Wib yang bernama eddy krikhoff peneliti mendapatkan hasil yang berbanding terbalik dengan keterangan yang diberikan oleh pihak pekerja yaitu :

- a. Bahwa pekerja telah melakukan fraud setoran terhadap mitra PT. X sebesar Rp. 11.606.000,- (sebelas juta enam ratus enam ribu rupiah);
- b. Bahwa semenjak adanya tunggakan setoran ini pekerja sudah sulit untuk dihubungi melalui telepon dan aplikasi whatsapp dan bahkan telah mangkir melampaui batas waktu 5 (lima) hari
- c. Bahwa perusahaan telah berupaya mencari cara jalan keluar terhadap tunggakan dari pekerja dengan cara menghubungi via whatsapp, tapi pekerja tidak kooperatif

- d. Bahwa perusahaan telah melakukan pemanggilan terhadap pekerja melalui Surat Pemanggilan I dan Surat Pemanggilan II tetapi gagal karena nomor handphone dan whatsapp tidak aktif. Bertepatan dengan pandemic covid-19 dan Gorontalo termasuk daerah yang menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar)
- e. Bahwa perusahaan berinisiatif memanggil pekerja untuk membicarakan permasalahan ini tapi risalah perundingan tidak ditandatangani oleh pekerja

3. Pendapat Dari Pihak Mediator

Hasil dari wawancara yang peneliti dapatkan dari pihak mediasi yaitu Ibu Wilan Antuke selaku mediator dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato pada hari senin tanggal 14 Februari tahun 2022 pukul 14:00 Wib pihak mediator memberikan pendapat sebagai berikut :

Dalam upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara para pihak Mediator telah melakukan Mediasi Tahap I, namun tidak terjadi kesepakatan. Atas hal tersebut Mediator berpendapat

- a. Menurut Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu BAB II PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, BAB III PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, BAB IV PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan BAB V Perjanjian kerja harian atau lepas. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

- b. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7)
- c. Bahwa sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151:
 - 1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - 2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
 - 3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga PHI
 - 4. Pasal 156 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, ayat (2) huruf b: masa kerja (3) tahun 8 (delapan) atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4(empat) bulan upah. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur (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.

4. Pertimbangan Hukum dan Kesimpulan

1. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato telah melakukan proses Mediasi kepada para pihak :
 - a. Surat Panggilan Klarifikasi I dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/50/IX/2021 Tanggal 10 Agustus 2021
 - b. Surat Panggilan Klarifikasi II dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/51/IX/2021 tanggal 25 Agustus 2021.
 - c. Surat Panggilan Mediasi I dengan nomor surat : 560/HI-DTKT/PHWT/53/X/2021 Tanggal 15 September 2021.
2. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Hal ini sesuai dengan

Pasal 59 ayat (1) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
6. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
7. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh

dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

8. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Jadi, berdasarkan hal tersebut pekerja sdr. Ag dengan masa kerja 3 tahun 2 bulan bekerja dengan PKWT I (sejak tanggal 1 Juni 2017 – 31 Mei 2018) PKWT II (tanggal 1 Mei 2018 – 30 April 2019) dan diberikan TUPE pada bulan April 2019 PKWT III (tanggal 1 Juni 2019 – 1 Juni 2020) diberikan TUPE pada bulan Juni 2020 AMD I PKWT (tanggal 1 Juni 2020 – 31 Agustus 2020) sehingga pekerja sdr. Ag bekerja secara terus-menerus tanpa ada jeda sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan** maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu sdr. Ag menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga sdr. Ag berhak mendapatkan hak pesangon pada pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4);
9. Bahwa sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 :
 - a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jadi, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh nanti setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tetapi, pada kenyataannya pihak perusahaan sebelum adanya penetapan dari Lembaga PPHI telah memutuskan hubungan kerja dengan pihak pekerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas dan guna menyelesaikan masalah dimaksud, dengan ini Mediator Hubungan Industrial menganjurkan :

- a. Bahwa pengusaha agar membayar uang pesangon sebesar (4 bulan upah X 1 kali ketentuan X Rp. 2.788.826 = Rp. 11.155.304,-
- b. Bahwa pengusaha agar membayar uang penghargaan masa kerja sebesar (2 bulan upah X 1 kali ketentuan X Rp. 2.788.826 = Rp. 5.577.652,-

c. Bahwa pengusaha agar membayar uang penggantian hak :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur sebesar Rp. 1.338.636,-
2. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja = Rp. 2.509.943,-
3. Maka total pesangon yang harus dibayar adalah = Rp. 20.581.535,-

Anjuran ini diberikan kepada pihak pekerja maupun pihak perusahaan dalam waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini agar memberikan jawaban tertulis kepada pihak mediasi dengan ketentuan apabila kedua belah pihak menerima isi anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial; dan

Selanjutnya apabila para pihak atau salah satu pihak menolak Anjuran, sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Gorontalo.

4.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

1. Prosedur

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk dari perlindungan hukum bagi buruh Indonesia. Adapun dalam pemutusan hubungan kerja terdapat tahapan-tahapan sebagai berikut:

- A. Tahap pertama, pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Dalam penjelasannya ditegaskan bahwa yang dimaksudkan dengan segala upaya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

- B. Tahap kedua, diadakan perundingan sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

“Dalam segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Alternatif pertama perundingan dilakukan antara pengusaha dengan serikat buruh dan bersifat imperatif, karena jika tidak imperatif dikhawatirkan pengusaha akan memaksakan perundingan dengan buruh daripada dengan serikat buruh. Sehingga

jika buruh menjadi anggota serikat buruh, maka perundingan harus dilakukan antara pengusaha dan serikat buruh. Hal ini dimaksudkan agar serikat buruh lebih bisa memperjuangkan hak-hak buruh. Alternatif kedua yaitu perundingan dilakukan antara pengusaha dengan buruh apabila buruh tersebut tidak menjadi anggota serikat buruh.

- C. Tahap ketiga adalah penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini dilakukan apabila perundingan antara pengusaha dengan serikat buruh ataupun dengan buruh tidak menghasilkan persetujuan sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dengan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Permohonan tersebut memuat alasan-alasan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja.
3. Permohonan harus didahului dengan perundingan dan dalam hal perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

4. Dalam proses tersebut tidak terdapat pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Penetapan dilakukan agar pengusaha tidak sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan buruh/pekerja. Hak dan kewajiban para pihak dalam hal ini diperhatikan dan diutamakan jika pemutusan hubungan kerja terjadi.

4.4 Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pembiayaan Di Kabupaten Pohuwato

Pemutusan hubungan kerja bukanlah hal yang sederhana, ada dampak besar yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, maka kebijakan dari pemerintah dan perusahaan sangat penting bagi kedua belah pihak. Diantara tahapan yang telah dilakukan oleh pemerintah guna menekan atau meminimalisir dampak dari adanya pandemic Covid-19,

Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan, pihak perusahaan mengatakan bahwa pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, namun dari data yang peneliti dapatkan dan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan juga terhadap pihak pekerja adanya terdapat ketidak sesuaian dengan apa yang dijelaskan oleh pihak perusahaan tersebut karena jika kita melihat sesuai dengan data yang peneliti dapatkan, Ketika pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada saat masa kontrak masi berjalan maka pihak perusahaan wajib membayarkan

sisah gaji sesuai dengan sisah kontrak pihak pekerja tersebut yang sesuai dengan Pasal 156 Ayat (1) Sebagai berikut :

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - 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) tahun, 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) tahun, 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) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Dari pasal diatas dapat dipahami bahwa pihak pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon namun permasalahan yang terjadi pihak perusahaan tidak memberikan apa yang seharusnya menjadi Hak dari pekerja.

Maka pihak pekerja mengambil upaya perlindungan hukum, Perlindungan hukum secara normatifnya ada di Undang-Undang 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial dan untuk pekerja kontrak dilindungi juga keputusan menteri (kepmen) Tahun 2004 disitu sudah jelas pekerjaan apa saja yang bisa dikontrakkan, dengan durasi waktu seperti apa, dan pekerja kontrak apabila bermasalah bisa langsung dialihkan menjadi pekerja tetap.

upaya dari Dinas Tenaga Kerja terhadap pekerja kontrak adalah mengedukasi kepada pekerja maupun perusahaan apa saja hak-hak dan kewajiban, karena biasanya sering kita melihat didalam peraturan perusahaan masing-masing perusahaan disitu dituangkan hak-hak ataupun pelanggaran apa saja yang bisa diberikan surat pelanggaran baik Sp1 Sp2 dan Sp3.

Untuk peraturan perusahaan itu seharusnya diberikan pegangan kepada semua pekerja agar semua pekerja tau apa hak, apa kewajiban, dan apa pelanggaran-pelanggaran yang bisa menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK),

namun sebelum kita berbicara mengenai perusahaan maka kita harus meninjau terlebih dahulu bahwa untuk pekerja kontrak seharusnya pekerja menandatangani dan bersepakat diawal isi kontrak atau klausul didalam perjanjian kontrak dengan cara dirundingkan baik dari pekerja kontrak maupun pihak perusahaan.

Ketika terjadi sepakat maka pekerja harus menandatangani yang dibagi menjadi dua rangkap surat perjanjian kerja, satu untuk pekerja dan satunya lagi untuk perusahaan karena apabila sewaktu-waktu terjadi masalah pihak pekerja maupun pihak perusahaan mempunyai pegangan untuk mencari jalan keluar dari setiap permasalahan.

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Dari semua hasil yang dipaparkan diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya pemahaman pihak pekerja mengenai Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan sehingga banyak pihak pekerja ketika mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak mengetahui apa yang akan dilakukan.sehingganya masih banyak perusahaan yang ketika melakukan PHK kepada pekerja tidak memberikan hak – hak dari si pekerja.
2. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Pembiayaan Di Kabupaten Pohuwato tidak semua berjalan sesuai dengan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan karena masih banyak pekerja yang belum memahami apa yang harus dilakukan ketika mengalami pemutusan hubungan kerja ketika masa kerja dari pihak pekerja masih berjalan.

5.2. SARAN

1. Harus sering melakukan sosialisasi yang lebih kepada para pekerja agar para pekerja memahami atau mengetahui kemana mereka jika pemetusan hubungan kerja ini terjadi kepada mereka

2. Pemerintah lebih khususnya pemerintah yang terkait dengan ketenagakerjaan melakukan sosialisasi kepada pihak pekerja dan pihak perusahaan mengenai persoalan pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang apa saja hak-hak yang harus di terima oleh pekerja maupun pihak perusahaan ketika pemutusan hubungan kerja itu terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono. 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo, Persada. Jakarta
- Abdul hakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerjadi Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. 2005, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta
- Rukiyah L dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta
- Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing. Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Y. S Amran Chaniago. 1997, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung
- Zahirin Harahap, 2001, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Website

https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja

Hendra Kusuma, “Apa Kabar Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan BPJS Ketenagakerjaan?”, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5589279/apa-kabar-program-jaminan-kehilangan-pekerjaanbpjs-ketenagakerjaan>,

<https://dinkes.gorontalo.gov.id/covid-19/>

<https://www.funco.id/psbb-tapi-kok-kasus-bertambah/>

<https://menuruthukum.com/2020/03/08/prosedur-dan-penetapan-pemutusan-hubungan-kerja-phk/>



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS HUKUM**

Surat Keputusan Mendiknas RI No. 84/D/O/2001
Terakreditasi BAN-PT Nomor : 011/BAN-PT/Ak-X1/S1/VI/2008, Tanggal 20 Juni 2008
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo Telp. (0435) 829975 Fax. (04350 829976 Marisa

Nomor : 002/PP/FH-UIG/VII/2021
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Pra Penelitian

Kepada Yth :

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Di-

Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DR. Rusmulyadi, S.H., MH.
NIDN : 0906037503
Jabatan : Dekan Fakultas Hukum

Meminta Kesediaan untuk memberikan izin Pengambilan data Penelitian dalam rangka

Penyusunan Proposal, Kepada:

Nama : Anisa Tahir
NIM : H1118206
Fakultas/Jurusan : HUKUM / PERDATA

Atas Kebijakan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Marisa, 02 Juli 2021



DR. Rusmulyadi, S.H., MH.
NIDN : 0906037503



PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO
DINA TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Alamat : JLN MH TAMRIN Telp (0443)2212050

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 596/DTKT – PHWT/ /SPT/VI/2022

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MOHAMAD R. LAISA, SE**
Nip : 19680812 199003 1 009
Pangkat / Gol : Pembina Utama Muda / IV c
Jabatan : Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Pohuwato

Menerangkan bahwa :

Nama : **ANISA TAHIR**
Nim : H1118206
Fakultas/Jurusan : Hukum/Perdata


Yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul :

“Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pembiayaan Dimasa Pandemi Covid – 19 Ditinjau Dari Aspek Hukum”

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Marisa
Pada tanggal : 02 Juni 2022

KEPALA DINAS


MOHAMAD R. LAISA, SE
NIP. 19680812 199003 1 009

PAPER NAME

**Skripsi_H1118206_Anisa tahir_pemutusa
n hubungan kerja oleh perusahaan pembi
ayaan.docx**

WORD COUNT

10120 Words

CHARACTER COUNT

66056 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

294.0KB

SUBMISSION DATE

Jun 13, 2022 8:09 PM GMT-12

REPORT DATE

Jun 13, 2022 8:14 PM GMT-12

● **21% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

● 21% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

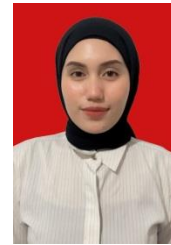
| | | | |
|---|-----------------------------|----------|-----|
| 1 | menuruthukum.com | Internet | 4% |
| 2 | docplayer.info | Internet | 2% |
| 3 | vdocuments.site | Internet | 2% |
| 4 | e-journal.uajy.ac.id | Internet | 2% |
| 5 | text-id.123dok.com | Internet | 2% |
| 6 | id.123dok.com | Internet | <1% |
| 7 | sekarde.blogspot.com | Internet | <1% |
| 8 | fr.scribd.com | Internet | <1% |

| | | | |
|----|---|----------|-----|
| 9 | idalamat.com | Internet | <1% |
| 10 | slideshare.net | Internet | <1% |
| 11 | eprints.ulm.ac.id | Internet | <1% |
| 12 | takedaozisme.wordpress.com | Internet | <1% |
| 13 | ejournal.uin-suka.ac.id | Internet | <1% |
| 14 | Taun Taun, Ananda Nugraha. "Penerapan Hukum dalam Pemutusan H... | Crossref | <1% |
| 15 | pt.scribd.com | Internet | <1% |
| 16 | Siti Nurhayati, E. Mulya Syamsul, Kurnia Rusmiyati. "SINERGI UNDANG-... | Crossref | <1% |
| 17 | media.neliti.com | Internet | <1% |
| 18 | jogloabang.com | Internet | <1% |
| 19 | digilib.unila.ac.id | Internet | <1% |
| 20 | bphn.go.id | Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 21 | eprints.undip.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 22 | blog.heylaw.id | <1% |
| | Internet | |
| 23 | kartikalawfirm.com | <1% |
| | Internet | |
| 24 | kholil.staff.uns.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 25 | febriantama96.blogspot.com | <1% |
| | Internet | |
| 26 | supremasihukum-helmi.blogspot.com | <1% |
| | Internet | |
| 27 | ojs-untikaluwuk.ac.id | <1% |
| | Internet | |
| 28 | repository.uib.ac.id | <1% |
| | Internet | |

RIWAYAT HIDUP

Nama : Anisa Tahir
Nim : H1118206
Fakultas : Hukum
Tempat Tanggal Lahir : Marisa, 18 November 2000



Nama Orang Tua :

- Ayah : Pei Tahir
- Ibu : Seha Alhasni

Saudara : -

Riwayat Pendidikan

| NO | TAHUN | JENJANG | TEMPAT | KET |
|----|-------------|---------------------------------|-----------|-----------|
| 1 | 2006 – 2012 | SDN 1 MARISA SELATAN | MARISA | BERIJAZAH |
| 2 | 2012 – 2015 | MTS ALKHAIRAAT BUNTULIA | BUNTULIA | BERIJAZAH |
| 3 | 2015 – 2018 | SMA NEGERI 1 MARISA | MARISA | BERIJAZAH |
| 4 | 2018 – 2022 | UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO | GORONTALO | BERIJAZAH |