

Bidang Ilmu : Ilmu Hukum

Topik : Perlindungan Hukum

## LAPORAN PENELITIAN



### **IMPLEMENTASI PERATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI WILAYAH YOGYAKARTA**

Disusun oleh :

**Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H.**

**NPP/NIDN : 510810322/0520049201**

**Dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja  
Universitas Widya Mataram Tahun Akademik 2020/2021**

**UNIVERSITAS WIDYA MATARAM**

**Agustus 2021**



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Daftar Isi .....	iii
Ringkasan .....	iv
Bab 1. Pendahuluan .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	2
D. Manfaat Penelitian .....	3
Bab 2. Tinjauan Pustaka .....	4
A. Pengertian Hubungan Industrial .....	4
B. Pemutusan Hubungan Kerja .....	6
C. Covid-19 .....	7
D. Kenormalan Baru ( <i>New Normal</i> ) .....	8
Bab 3. Metode Penelitian .....	10
Bab 4. Hasil Penelitian .....	14
Bab 5. Kesimpulan dan Saran .....	20
Referensi .....	21
Lampiran-lampiran	
Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	24
Lampiran 2. Draft Publikasi Ilmiah .....	25
Laporan Penggunaan Anggaran .....	26

## RINGKASAN HASIL PENELITIAN

Pandemi Covid-19 melanda banyak negara di dunia termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 berdampak kepada segala aspek kehidupan sosial masyarakat. Salah satu yang terkena dampak adalah bidang ketenagakerjaan.

Ada beberapa dampak yang dapat dilihat dari berbagai sudut pandang ketenagakerjaan, mulai dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mengenai bekerja di rumah atau *work from home*, sampai ketidakpastian hukum bagi para pelaku hubungan industrial termasuk salah satunya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setelah penelitian ini dilakukan, kita jadi tahu bagaimana implementasi peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif empiris. Metode normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Sedangkan metode empiris adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Luaran penelitian ini akan berupa jurnal nasional terakreditasi. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam merumuskan dan menerapkan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kata kunci : ketenagakerjaan, pekerja, pengusaha, PHK

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penelitian ini merupakan salah satu penelitian dari beberapa penelitian yang meneliti mengenai pandemi Covid-19. Namun, penelitian ini cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini membicarakan mengenai implementasi peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

Pandemi Covid-19 melanda banyak negara di dunia termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 tidak hanya menimbulkan masalah nasional dalam suatu negara, tapi juga menimbulkan masalah global di dunia. Penyebaran virus Covid-19 sangat cepat dan mematikan. Penularannya melalui kontak fisik ditularkan melalui mulut, mata dan hidung. Pandemi Covid-19 berdampak kepada segala aspek kehidupan sosial masyarakat. Pandemi Covid-19 juga berdampak pada kemerosotan ekonomi di semua lini warga, salah satu yang terkena dampak adalah bidang ketenagakerjaan.

Ada beberapa dampak yang dapat dilihat dari berbagai sudut pandang ketenagakerjaan, mulai dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mengenai bekerja di rumah atau *work from home*, sampai ketidakpastian hukum bagi para pelaku hubungan industrial termasuk salah satunya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sejumlah perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Mulai dari tak melakukan produksi, menutup sementara usahanya, bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) beberapa karyawannya karena kesulitan *cash flow*. Jika setiap perusahaan memiliki kemampuan bertahan menghadapi situasi saat ini masing-masing. Namun demikian, bertahannya perusahaan juga ada batasnya. Mengingat lantaran daya konsumsi masyarakat yang menurun saat ini. Yang menjadi faktor utama masalah timbulnya banyak PHK ini bisa dari konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi para perusahaan itu yang menurun saat ini. Yang kemudian mempengaruhi pendapatan perusahaan. Upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi pada PHK ini lewat program kartu pra kerja dari pemerintah bisa tepat sasaran. Selain itu bantuan paket sembako dari pemerintah bisa tetap menjaga daya beli atau konsumtif masyarakat. Pertumbuhan ekonomi anjlok, potensi PHK meningkat. Dapat saja PHK berpotensi menaikkan tingkat kriminalitas meningkat karena desakan ekonomi. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia telah

meminta pemerintah dapat mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara serius di tengah pandemi Covid-19. PHK massal juga bukan keputusan yang manusiawi untuk saat ini. Pengusaha tak cengeng seolah-olah semua keuntungan perusahaan yang selama ini sudah mereka dapat ikut raib akibat Covid-19. Selama ini pengusaha telah mendapat banyak stimulus pada era pemerintahan Presiden Joko Widodo. Disamping PHK massal, beberapa perusahaan memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tak berbayar (*unpaid leave*) atau dirumahkan. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan.

Beberapa dampak yang muncul kemudian menunjukkan bahwa hubungan industrial itu sendiri seakan menjadi kehilangan makna. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saat ini belum merevisi mengenai makna Hubungan Industrial. Dalam Pasal 1 angka 16 ditentukan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Disisi lain pada masa pandemi Covid-19 ini Pemerintah juga mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang di dalamnya memberi pengaturan tersendiri terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu yang cukup menarik, mengingat beberapa media memberitakan bahwa jumlah pekerja yang terkena PHK di masa pandemi Covid-19 ini sangat banyak.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana implementasi peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam merumuskan dan menerapkan peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19;
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan melengkapi ilmu pengetahuan hukum khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup> Unsur-unsur hubungan kerja tersebut bersifat kumulatif, bukan alternatif, sehingga harus dipenuhi semuanya. Tidak adanya salah satu unsur, tidak dapat disebut sebagai hubungan kerja.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut terdapat unsur perintah yang dalam perjanjian kerja memegang peranan pokok sehingga tanpa adanya unsur perintah maka hal itu bukanlah perjanjian kerja. Dapat juga disimpulkan bahwa dengan adanya unsur perintah, maka kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu ada yang memerintah dan ada pihak yang diperintah (hubungan subordinasi).<sup>2</sup> Perlu digaris bawahi bahwa dasar dari hubungan kerja adalah perjanjian kerja sehingga hubungan kerja harus dibedakan dari hubungan industrial.

Hubungan kerja dilihat dari sejarah istilahnya merupakan pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari istilah *labour relation* pada permulaan perkembangannya hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dalam kenyataannya, disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha ternyata bukan merupakan hubungan masalah yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi dan mempengaruhi masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan sebagainya. Oleh karena itu, istilah hubungan perburuhan dinilai tidak cukup lagi menggambarkan permasalahannya dan sejak saat itu mulai berkembang istilah *industrial relation* (hubungan industrial) yang lebih luas pengertiannya dari hubungan perburuhan.

Saat ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Hubungan kerja membahas masalah-masalah mengenai hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini yang lebih ditekankan adalah hubungan secara bipartit. Dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha ini

---

<sup>1</sup> *Vide* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>2</sup> F.X. Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 7-8.



ternyata juga menyangkut permasalahan lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hukum dalam hubungan kerja bersifat terbuka, dalam arti dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar hukum.

Hubungan industrial membahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya yang baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, muncul peran pemerintah dalam hubungan tripartit. Hubungan Industrial menurut Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.<sup>3</sup>

Dalam pengertian hubungan industrial, ada tiga pihak yang terlibat di dalamnya, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Hal itu merupakan salah satu aspek yang membedakan hubungan industrial dengan hubungan kerja karena hubungan industrial memiliki cakupan yang lebih luas karena pemerintah menjadi salah satu aktor atau pelaku di dalamnya.<sup>4</sup>

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Kondisi dan posisi pemerintah tersebut semakin menggerus sifat privat hukum ketenagakerjaan dan karena itu semakin kuat memasuki ranah hukum publik. Posisi strategis pemerintah dalam hubungan industrial juga menjadikannya harus netral diantara pekerja dan pengusaha.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota keluarganya. Hal ini juga bukan tugas mudah karena untuk menjalankan fungsi tersebut dibutuhkan daya dukung yang mencukupi.

---

<sup>3</sup> Ari Hermawan, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Yogyakarta : UII Press, hlm. 2.

<sup>4</sup> *Ibid.*

Untuk mewujudkan fungsi tersebut pekerja/serikat pekerja harus berusaha keras karena posisi yang relatif subordinat dalam hubungan industrial.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan serikat pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, pengusaha harus memiliki kemauan dan komitmen yang kuat berupa solidaritas sosial atas kehidupan pekerja dan keluarganya. Hal ini membutuhkan kemauan yang kuat dari pengusaha untuk mengesampingkan ego dan kepentingan diri sendiri demi kepentingan kolektif.

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja melakukan PHK pekerjanya, terkecuali pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja yang dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan yang dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab :

- a. dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian;
- b. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;

- c. kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.<sup>5</sup>

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>6</sup>

### C. Covid-19

*Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh coronavirus versi baru.<sup>7</sup> Sebagian besar gangguan yang dialami oleh individu yang terinfeksi virus Covid-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Prosentase penularannya lebih cenderung pada individu usia lanjut dan mereka yang memiliki riwayat masalah medis yang cenderung mengembangkan infeksi virus Covid-19 menjadi penyakit yang lebih serius.<sup>8</sup>

Pada Desember 2019 pandemi Covid-19 melanda dunia dan menjadi menjadi ancaman bagi kesehatan dunia.<sup>9</sup> Banyak negara yang melaporkan atas adanya pandemi ini yang melanda beberapa negara di lapisan dunia termasuk Indonesia. Pada awal 2020 Indonesia terkena pandemi Covid-19. Virus ini berasal dari negara cina tepatnya di kota Wuhan yang selanjutnya merambah di berbagai negara di lapisan dunia. Pandemi ini sangat meresahkan masyarakat, termasuk masyarakat Indonesia.<sup>10</sup>

Penyebaran virus Covid-19 hingga kini belum terkendali. Sudah 200 lebih negara di dunia melaporkan adanya kasus terpapar virus Covid-19. Di Indonesia kasus ini pertama kali ditemukan pada warga Depok, Jawa Barat pada awal Maret 2020.

---

<sup>5</sup> Manulang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm. 97.

<sup>6</sup> Imam Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, hlm. 124.

<sup>7</sup> World Health Organization, "Coronavirus", diakses dari [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1), pada 09 Juni 2020.

<sup>8</sup> Worldometer, "Covid-19 Coronavirus Pandemic", diakses dari <https://www.worldometers.info/coronavirus/coronavirus-symptoms/>, pada 09 Juni 2020.

<sup>9</sup> Razvan Azamfirei, "The 2019 Novel Coronavirus: A Crown Jewel of Pandemics?", diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/339266396> The 2019 Novel Coronavirus A Crown Jewel of Pandemics, pada 09 Juni 2020.

<sup>10</sup> Niken Widya Yunita, "Penyebab, Asal Mula, dan Pencegahan Virus Corona di Indonesia", diakses dari <https://news.detik.com/berita/d-4956764/penyebab-asal-mula-dan-pencegahan-virus-corona-di-indonesia>, pada 09 Juni 2020.

Cepatnya penyebaran virus Covid-19 di Indonesia dipengaruhi beberapa faktor seperti banyak warga yang tak mengikuti himbauan untuk tetap di rumah dan tidak teraturnya masyarakat dalam melakukan *social distancing*.<sup>11</sup>

Hukum sebagai sosial kontrol atau pengendali sosial merupakan wujud implementasi dari kepastian hukum, sehingga peraturan perundang-undangan yang dilakukan benar terlaksana oleh penguasa dan penegak hukum. Perubahan hukum harus dapat untuk mengatasi kepincangan-kepincangan yang timbul yang dapat mengganggu ketertiban dan produktivitas masyarakat.<sup>12</sup> Untuk mencegah pandemi Covid-19 diperlukan pembentukan hukum sebagai pengendali sosial.

Pandemi Covid-19 telah membawa perubahan pergerakan struktur ekonomi masyarakat. Hukum diperlukan untuk memperlancar terbentuknya struktur ekonomi masyarakat. Penegakan asas-asas yang tidak sesuai aturan hukum akan memperlambat terciptanya ekonomi yang dicita-citakan.<sup>13</sup>

#### **D. Kenormalan Baru (*New Normal*)**

Menurut ahli bahasa dari Universitas Indonesia, kata “normal” dalam bahasa Inggris sudah dijadikan nomina, oleh sebab itu menjadi “new normal”. Kemudian beliau membuat padanannya menjadi “kenormalan”, karena kalau “normal” itu adjektiva kata sifat, sehingga muncul istilah “kenormalan baru”.<sup>14</sup> Kenormalan baru adalah skenario untuk mempercepat penanganan pandemi Covid-19 dalam aspek kesehatan dan sosial-ekonomi. Pemerintah Indonesia juga telah menggaungkan rencana untuk menjalankan skenario kenormalan baru dengan mempertimbangkan kesiapan regional dan studi epidemiologis.<sup>15</sup>

Kenormalan baru adalah harapan dalam wujud pemulihan aktivitas warga yang berubah akibat pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 membuat warga tidak bisa melakukan kegiatan di tempat kerja, sekolah, pasar, pusat perbelanjaan, rumah ibadah, tempat pertemuan, dan fasilitas umum sebagaimana sebelumnya. Warga harus membatasi kegiatan dan beradaptasi dengan menerapkan kebiasaan baru untuk

---

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Amran Saudi, 2018, *Sosiologi Hukum : Penegakan, Realitas, Nilai Moralitas* Hukum, Jakarta : Prenadamedia Group, hlm. 14.

<sup>13</sup> Sunaryati Hartono, 1988, *Hukum Ekonomi Pembangunan*, Bandung : Bina Cipta, hlm. 6.

<sup>14</sup> Lusiana Mustinda, “Apakah New Normal adalah Kenormalan Baru? Ini Kata Pakar Bahasa”, diakses dari <https://news.detik.com/berita/d-5031601/apakah-new-normal-adalah-kenormalan-baru-ini-kata-pakar-bahasa>, pada 09 Juni 2020.

<sup>15</sup> *Ibid.*

mencegah penularan virus Covid-19 yang telah menimbulkan krisis kesehatan di berbagai belahan dunia. Dalam situasi normal baru orang bisa kembali bekerja ke kantor, melaksanakan aktivitas belajar mengajar di sekolah, serta melakukan kegiatan sehari-hari lainnya dengan menjalankan protokol kesehatan dan tetap mewaspadai risiko penularan virus.<sup>16</sup>

Dengan pelaksanaan kenormalan baru, Indonesia berharap masyarakat Indonesia tetap produktif sejalan dengan virus Covid-19 yang diharapkan pelan-pelan akan menghilang. Masyarakat harus tetap melakukan upaya memutus rantai penyebaran virus Covid-19, yaitu dengan melindungi diri dan orang lain agar tidak tertular. Karena itu, protokol kesehatan mulai dari menjalankan pola hidup bersih dan sehat, rajin mencuci tangan, menjaga jarak, menggunakan masker saat ke luar rumah adalah langkah yang harus terus dilakukan.<sup>17</sup> Sehingga kenormalan baru ini bukanlah euforia baru bahwa seakan-akan membebaskan masyarakat seperti kejadian sebelum pandemi. Masyarakat harus lebih berhati-hati. Masyarakat harus produktif, tetapi tetap aman.<sup>18</sup>

Pelaksanaan masa kenormalan baru di Indonesia berpatokan dengan Pancasila karena Pancasila adalah landasan seluruh penyusunan kebijakan, hal ini diperlukan agar kita tidak mengalami distorsi pemahaman tentang nilai-nilai fundamental Pancasila sebagai falsafah Negara. Ideologi turun temurun itu dijamin menjadi cara paling akurat untuk menentukan aturan kenormalan baru. Tata cara kenormalan baru akan berbahaya jika tidak berpegang teguh pada Pancasila. Bangsa Indonesia akan lupa dengan tujuan leluhurnya.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Ratna Puspita, “Jusuf Kalla Menyebut New Normal Sebagai Harapan”, diakses dari <https://republika.co.id/berita/qb4x2u428/jusuf-kalla-menyebut-new-normal-sebagai-harapan>, pada 09 Juni 2020.

<sup>17</sup> Fauziah Mursid, “Jubir : Mari Jadi Pemenang Hidup Berdampingan dengan Covid-19”, diakses dari <https://republika.co.id/berita/qayoqh428/jubir-mari-jadi-pemenang-hidup-berdampingan-dengan-covid19>, pada 09 Juni 2020.

<sup>18</sup> Sapto Andika Candra, “Yuri : Hati-hati, New Normal Bukan Berarti Kita Bebas”, diakses dari <https://republika.co.id/berita/qb71ht428/yuri-hatihat-emi-new-normalem-bukan-berarti-kita-bebas> pada 09 Juni 2020.

<sup>19</sup> Candra Yuri Nuralam, “Tata Cara Kenormalan Baru Diminta Berlandaskan Pancasila”, diakses dari <https://www.medcom.id/nasional/politik/1bVjg01b-tata-cara-kenormalan-baru-diminta-berlandaskan-pancasila>, pada 09 Juni 2020.

### BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian diartikan sebagai “jalan ke”, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan, yaitu : suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian, atau suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan, atau cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur.<sup>20</sup> Penelitian adalah usaha pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas, untuk menemukan hubungan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum.<sup>21</sup> Penelitian hukum adalah suatu upaya untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang benar mengenai hukum, yaitu pengetahuan yang dapat disepakati untuk menjawab atau memecahkan secara benar suatu masalah hukum.<sup>22</sup>

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif empiris. Metode normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.<sup>23</sup> Sedangkan metode empiris adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.<sup>24</sup>

Penelitian normatif empiris merupakan merupakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. Dalam metode penelitian normatif-empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.<sup>25</sup> Dalam penelitian hukum normatif-empiris terdapat tiga kategori, yaitu:

a. *Non Judi Case Study*

Yaitu pendekatan studi kasus hukum yang tanpa ada konflik sehingga tidak ada akan campur tangan dengan pengadilan.

b. *Judical Case Study*

Yaitu pendekatan *judicial case study* ini ialah pendekatan studi kasus hukum dikarenakan adanya konflik sehingga akan melibatkan campur tangan pengadilan untuk dapat memberikan keputusan penyelesaian.

---

<sup>20</sup> Soerjono Soekanto, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum edisi revisi*, Jakarta : UI-Press, hlm. 5.

<sup>21</sup> Moh. Nazir, 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia, hlm. 14.

<sup>22</sup> M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 21.

<sup>23</sup> Soerjono Soekanto, *Op.Cit.*, hlm. 13.

<sup>24</sup> Zainudin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, hlm. 105.

<sup>25</sup> Susanti, 2018, *Analisa Yuridis Terhadap Kepemilikan Alas Hak Milik Dalam Wilayah Hak Pengelolaan Di Kota Batam*, Batam : UIB Repository, hlm. 68.

### c. *Live Case Study*

Yaitu Pendekatan *live case study* ini ialah pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang pada prosesnya masih berlangsung ataupun belum berakhir.<sup>26</sup>

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ditandai dengan melukiskan secara akurat, membaca serta menginterpretasikan makna-makna secara tepat dari berbagai fenomena yang terjadi dalam konteks sosial. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian dengan menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.<sup>27</sup>

## A. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data dengan mengamati secara langsung, baik secara formal maupun informal. Observasi pada penelitian ini diantaranya untuk mengetahui bagaimana implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya yang terkait dengan topik utama penelitian yaitu peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 di wilayah Yogyakarta.

### 2. Wawancara Mendalam

Wawancara dilakukan secara informal secara bertahap dengan konteks yang tepat, guna mendapatkan data yang mendalam. Teknik ini dilakukan bertujuan peneliti menggali bias informasi dari narasumber yang ahli dalam hukum Ketenagakerjaan dalam rangka memperoleh informasi yang benar.

## B. Analisis Data

Setelah data terkumpul maka tahap selanjutnya adalah analisis data. Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan sepenuhnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan sepanjang pengumpulan data.

Dalam analisa data kualitatif, terdiri dari tiga alur kegiatan yang akan terjadi bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> J Lexy Moleong, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Remaja Rosdakarya, hlm. 7.

data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan. Dalam tahap ini yang terlebih dahulu dilakukan peneliti adalah menelaah seluruh data yang diperoleh baik primer maupun data sekunder di lapangan, kemudian melakukan penyederhanaan pada data tersebut dan merangkum serta memilih data pokok yang difokuskan pada hal yang penting, kemudian dicari temanya. Reduksi data berlangsung terus selama proses penelitian dilakukan.

Kemudian langkah selanjutnya adalah penyajian data, yaitu penyusunan serangkaian informasi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam tahap ini peneliti men-*display* data yaitu dengan membuat semacam tulisan atau draft dengan menyusunnya dalam suatu kesatuan yang selanjutnya dikategorisasikan bersamaan dengan melakukan koding dan pemeriksaan keabsahan data.

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam tahap akhir ini peneliti melakukan penjabaran makna dari data yang disajikan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan interpretasi, kami menggunakan prosedur-prosedur beragam termasuk pengumpulan data hingga mencapai titik jenuh (*redundancy of data gathering*) dan memperdebatkan prosedur-prosedur penjelasan.<sup>28</sup> Bagi para peneliti kualitatif, secara umum prosedur ini disebut dengan teknik *triangulasi*. Teknik *triangulasi* biasanya merujuk pada suatu proses pemanfaatan persepsi yang beragam untuk mengklarifikasi makna, memverifikasi kemungkinan pengulangan dari suatu observasi ataupun interpretasi, namun harus dengan prinsip bahwa tidak ada observasi ataupun interpretasi yang 100% dapat diulang. Teknik *triangulasi* juga dapat digunakan untuk mengklarifikasi makna dengan cara mengidentifikasi cara pandang yang berbeda terhadap berbagai fenomena.<sup>29</sup> Ketiga kegiatan tersebut (reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi) saling berkaitan dan berlangsung terus-menerus mulai saat sebelum dan sesudah pengumpulan data.

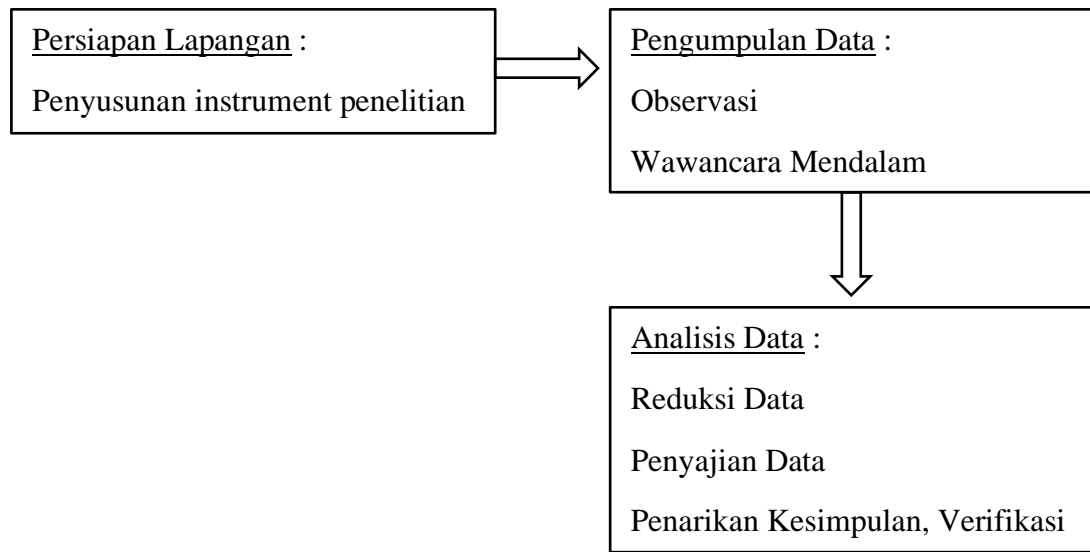
---

<sup>28</sup> Norman K Denzin dan Yvonna Lincoln, 2009, *Handbook of Qualitatif Research*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm. 301.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 307-308.



Diagram 1. Tahap Penelitian



## BAB 4. HASIL PENELITIAN

Puluhan ribu pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dirumahkan akibat pandemi Covid-19. Selain itu, tercatat ribuan pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di sejumlah perusahaan.<sup>30</sup> Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY Ariyanto Wibowo merinci ada 35.252 pekerja dirumahkan dan 1710 orang kena PHK.<sup>31</sup>

Alasan dari adanya PHK tersebut lantaran perusahaan yang bersangkutan terdampak pandemi Covid-19. Ada arahan dari Kementerian untuk adanya pendataan, terhadap perusahaan dan pekerja yang terdampak pandemi Covid-19. Jadi data tersebut hanya terjadi atau terkumpul saat terjadi pandemi Covid-19. Berdasarkan data yang telah masuk, pekerja yang diputus hubungan kerja maupun dirumahkan didominasi dari sektor perhotelan. Hanya saja, pemilahan data belum dilakukan lebih mendetail.<sup>32</sup>

Setahun lebih pandemi Covid-19, pemerintah telah mengeluarkan sejumlah kebijakan sebagai upaya menekan laju penularan. Berbagai kritik juga mewarnai setiap kebijakan tersebut. Berikut aneka kebijakan pemerintah dan kritiknya selama setahun pandemi virus corona :<sup>33</sup>

### 1. Penetapan PSBB

Sebulan setelah pandemi melanda, Presiden Joko Widodo menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Tindakan PSBB ini meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan juga pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.

### 2. Keluarkan Perpu Covid-19

Presiden Joko Widodo mengeluarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2020 yang mengatur tentang kebijakan keuangan negara dan stabilitas keuangan untuk penanganan pandemi Covid-19 dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan.

---

<sup>30</sup> Jauh Hari Wawan, *5 Ribu Pekerja di DIY Dirumahkan, 1.700 Kena PHK*, diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5019626/35-ribu-pekerja-di-diy-dirumahkan-1700-kena-phk> pada 18 Juni 2021.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> M Nurhadi, *14.529 Pekerja DIY Kena PHK dan Dirumahkan Akibat Wabah Corona*, diakses dari <https://jogja.suara.com/read/2020/04/06/140000/14529-pekerja-diy-kena-phk-dan-dirumahkan-akibat-wabah-corona> pada 18 Juni 2021.

<sup>33</sup> Friski Riana, *Setahun Pandemi Covid-19, Ini Aneka Kebijakan Pemerintah dan Kritiknya*, diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/1437725/setahun-pandemi-covid-19-ini-aneka-kebijakan-pemerintah-dan-kritiknya/full&view=ok> pada 18 Juni 2021.

### 3. Stimulus Pariwisata

Sebelum ditemukan kasus pertama Covid-19 di Indonesia, pemerintah telah menyiapkan insentif dengan memberikan alokasi tambahan sebesar Rp 298,5 miliar. Stimulus itu ditujukan untuk maskapai penerbangan dan agen agar bisa memberikan diskon khusus kepada pelancong. Total insentif diskon tiket pesawat ini senilai Rp 98,5 miliar. Sisanya dialokasikan untuk promosi sebanyak Rp 103 miliar, kegiatan pariwisata sebesar Rp 25 miliar, serta relasi media dan jasa pemengaruh (*influencer*) sebesar Rp 72 miliar.

### 4. Pembentukan Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional

Presiden Joko Widodo membentuk komite ini pada Juli 2020 untuk menggantikan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19. Sejumlah pengamat menilai fungsi pembentukan komite tidak jelas karena komposisi keanggotaannya yang tak jauh beda dari kabinet pemerintahan.

### 5. Penerapan PPKM

Presiden Joko Widodo mengungkapkan bahwa kebijakan penerapan PPKM adalah sesuatu yang tak dapat dihindari guna menekan laju penularan Covid-19, serta mengendalikan kapasitas rumah sakit yang menangani pasien Covid-19 agar tidak *over capacity*.

PPKM disesuaikan menurut level asesmen masing-masing Kabupaten/Kota. Penentuan level yang didasarkan pada standar WHO, yaitu level asesmen situasi pandemi yang mengukur antara laju transmisi virus dibandingkan dengan kapasitas respon (3T). Selain itu juga menggunakan indikator kasus konfirmasi harian, tingkat BOR, dan pencapaian vaksinasi.

Untuk melaksanakan kebijakan perpanjangan sementara PPKM, telah diterbitkan dua Instruksi Mendagri, yaitu Instruksi Mendagri No. 22 Tahun 2021 terkait Pemberlakuan PPKM Level 4 untuk Kabupaten/Kota di Wilayah Jawa dan Bali, dan Instruksi Mendagri No. 23 Tahun 2021 terkait Pemberlakuan PPKM Mikro (Level 4 dan Level 3 untuk Kabupaten/Kota di Wilayah Luar Jawa dan Bali).

### 6. Kartu Prakerja

Pelaksanaan program janji kampanye Presiden Joko Widodo yang diubah menjadi jaring pengaman sosial bagi warga terdampak pandemi Covid-19 ini ditengarai sarat penyimpangan. Program Prakerja mulai ramai dikritik setelah ketahuan melibatkan Ruangguru, perusahaan milik mantan Staf Khusus Presiden Jokowi, Adamas Belva Syah Devara sebagai penyedia layanan pelatihan daring.

## 7. Sanksi Bagi Pelanggar Protokol Kesehatan

Presiden Joko Widodo meminta kepala daerah membuat aturan turunan dari Inpres Nomor 6 Tahun 2020 tentang Peningkatan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan dalam Pencegahan dan Pengendalian Covid-19, dan memuat sanksi bagi pelanggar. Dalam pelaksanaan peraturannya, Jokowi meminta TNI-POLRI mengerahkan kekuatan untuk mengawasi pelaksanaan protokol kesehatan di masyarakat.

Salah satu kebijakan pemerintah yang sangat berdampak pada sektor ketenagakerjaan di Yogyakarta adalah kebijakan terkait penerapan PPKM.

Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Cabang Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pun menganggap kebijakan PPKM akan memperparah dampak buruk terhadap sektor pariwisata.<sup>34</sup>

Dampak paling terasa adalah tingkat okupansi hotel. Selama PPKM jilid pertama yang berlangsung 11–25 Januari 2021, tingkat okupansi rata-rata hotel di Yogyakarta hanya 13,5 persen. Jumlah tersebut bisa dibilang cukup mengenaskan, khususnya karena menurun lagi dari pencapaian okupansi pada periode libur Natal dan Tahun Baru 2020/2021.<sup>35</sup>

Dari sekitar 400 hotel dan restoran yang menjadi anggota PHRI di DIY, ada sekitar 170 hotel dan restoran yang masih bisa bertahan dengan susah payah. Sementara itu, sekitar 200 hotel dan restoran sudah dalam kondisi yang hampir mati. Kemudian, sekitar 30 hotel dan restoran lainnya malah sudah benar-benar mati karena tidak bisa bertahan di tengah pandemi.<sup>36</sup>

Selama kebijakan PPKM, biaya yang dikeluarkan oleh pengusaha lebih besar daripada pemasukan. Jumlah wisatawan atau tamu hotel pun semakin berkurang bahkan hampir tidak ada sehingga pengusaha pun menerapkan berbagai kebijakan untuk menurunkan biaya operasional termasuk mengatur shift kerja pegawai atau merumahnya, tak sedikit pula pengusaha bidang perhotelan melakukan PHK terhadap pekerjanya.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Syifa Nuri Khairunnisa, *Dampak PPKM Diperpanjang terhadap Hotel di Yogyakarta, Ada PHK Karyawan*, diakses dari <https://travel.kompas.com/read/2021/01/22/180600127/dampak-ppkm-diperpanjang-terhadap-hotel-di-yogyakarta-ada-phk-karyawan?page=all> pada 17 Juli 2021.

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> Didi Kurniawan, *PPKM Darurat di Yogyakarta Berefek Kabar Buruk, 3.000 Pekerja Sektor Pariwisata dan Perhotelan Berpotensi Kena PHK dan Dirumahkan*, diakses dari <https://voi.id/ekonomi/67129/ppkm-darurat-di-yogyakarta-berefek-kabar-buruk-3-000-pekerja-sektor-pariwisata-dan-perhotelan-berpotensi-kena-phk-dan-dirumahkan> pada 17 Juli 2021.

## **Analisis Data**

Dalam hukum ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggungjawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah, dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh pekerja ataupun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian pekerja. Dari beberapa faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan sektor ekonomi negara dan masyarakat menjadi terpuruk. Masyarakat yang paling terdampak wabah covid-19 adalah masyarakat yang bekerja pada sektor informal. Selain itu adalah masyarakat yang bekerja pada sektor industri sebagai pekerja pada suatu perusahaan industri.<sup>38</sup>

Penurunan omset perusahaan yang disebabkan melemahkan daya beli masyarakat yang disebabkan Covid-19 berdampak terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>39</sup> Pemerintah menerapkan beberapa kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19, hal tersebut menyebabkan pengusaha harus merumahkan beberapa pekerja dan bahkan pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena tidak mampu lagi untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja.

---

<sup>38</sup> Hasil wawancara dengan Prof. Dr. Ari Hermawan, S.H., M.Hum. pada 19 Juli 2021

<sup>39</sup> *Ibid.*

Semestinya, walau dalam kondisi apapun perusahaan dalam hal ini pengusaha harus tunduk dan patuh pada aturan atau normative yang berlaku dimana suatu proses usaha implementasinya harus menitik beratkan prinsip keadilan.<sup>40</sup>

Akibat pandemi Covid-19 banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan secara sepihak, bila pekerja mematuhi kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.<sup>41</sup> Namun pada kenyataannya di masa pandemi Covid-19 ini banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak mampu lagi untuk memenuhi hak-hak dari pekerja.

Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini sering kali menggunakan alasan *force majeure*, padahal banyak dari perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun berturut-turut. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak juga perlu diperhatikan. Alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan, karena gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh pandemi Covid-19 telah mempengaruhi banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas.

*Force majeure* merupakan salah satu konsep dalam hukum perdata dan diterima sebagai prinsip dalam hukum. Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa *force majeure* atau *vis major* dapat diterima sebagai suatu alasan untuk tidak memenuhi pelaksanaan kewajiban karena hilangnya/lenyapnya objek atau tujuan yang menjadi pokok perjanjian. Keadaan ini ditujukan terhadap pelaksanaan secara fisik dan hukum, bukan dikarenakan hanya kesulitan dalam melaksanakan kewajiban.<sup>42</sup>

Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh

---

<sup>40</sup> Abdul Aziz, et.all., 2019, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*, diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/3175> pada 17 Juni 2021.

<sup>41</sup> HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Restu Agung, hlm. 109.

<sup>42</sup> Mochtar Kusumaatmadja dalam Agri Chairunisa Isradjuningtias, *Force Majeure (Overmacht) dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/290052567.pdf> pada 17 Juli 2021.

karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 ayat (3) menentukan bahwa pengusaha juga dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.<sup>43</sup>

Menurut Subekti, suatu keadaan dikatakan *force majeure* jika keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Hasil wawancara dengan Prof. Dr. Ari Hermawan, S.H., M.Hum. pada 12 Juni 2021

<sup>44</sup> Subekti dalam Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, diakses dari <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764> pada 17 Juli 2021.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai implementasi peraturan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah Yogyakarta, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain :

1. Kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam masa pandemi Covid-19 tidaklah dapat dibenarkan, apalagi pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan alasan *force majeure*. Alasan *force majeure* tidak termasuk di dalamnya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 tidak dikategorikan sebagai bencana nasional.
2. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh pengusaha belum mencapai 2 tahun, maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pada masa pandemi Covid-19 ini pengusaha tidak harus melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), melainkan pengusaha dapat melakukan beberapa alternative kebijakan yang lain, seperti : merumahkan pekerja untuk sementara waktu, tidak memberikan uang transport untuk pekerja yang bekerja dari rumah (*work from home*), tidak memberikan tunjangan hari raya (THR) karena omset perusahaan mengalami penurunan, serta tidak memberikan bonus-bonus serta insentif lainnya.
2. Pemerintah semestinya mendukung kebijakan yang dilakukan oleh pengusaha tersebut di atas, karena kebijakan tersebut dilakukan selain untuk menyelamatkan pekerja juga membantu pemerintah dalam rangka menekan angka pengangguran dan menumbuhkan perekonomian di masa pandemi Covid-19.



## REFERENSI

### Buku

- Abdussalam, HR, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Restu Agung;
- Ali, Zainudin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika;
- Denzin, Norman K dan Yvonna Lincoln, 2009, *Handbook of Qualitatif Research*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar;
- Djumialdji, F.X., 2008, *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika;
- Hermawan, Ari, 2019, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Yogyakarta : UII Press;
- Manulang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta;
- Moleong, J Lexy, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Remaja Rosdakarya;
- Nazir, Moh., 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia;
- Saudi, Amran, 2018, *Sosiologi Hukum : Penegakan, Realitas, Nilai Moralitas Hukum*, Jakarta : Prenadamedia Group;
- Soekanto, Soerjono, 2016, *Pengantar Penelitian Hukum edisi revisi*, Jakarta : UI-Press;
- Soepomo, Imam, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan;
- Susanti, 2018, *Analisa Yuridis Terhadap Kepemilikan Alas Hak Milik Dalam Wilayah Hak Pengelolaan Di Kota Batam*, Batam : UIB Repository;
- Syamsudin, M., 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

### Artikel, Jurnal, Tesis

- Azamfirei, Razvan, “*The 2019 Novel Coronavirus: A Crown Jewel of Pandemics?*”, [https://www.researchgate.net/publication/339266396\\_The\\_2019\\_Novel\\_Coronavirus\\_A\\_Crown\\_Jewel\\_of\\_Pandemics](https://www.researchgate.net/publication/339266396_The_2019_Novel_Coronavirus_A_Crown_Jewel_of_Pandemics), diakses 09 Juni 2020;
- Aziz, Abdul, *et.all.*, *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*, diakses dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/3175> pada 17 Juni 2021;
- Candra, Sapto Andika, “*Yuri : Hati-hati, New Normal Bukan Berarti Kita Bebas*”, <https://republika.co.id/berita/qb71ht428/yuri-hatihati-emnew-normalem-bukan-berarti-kita-bebas> diakses 09 Juni 2020;

- Isradjuningtias, Agri Chairunisa, *Force Majeure* (Overmacht) dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia, diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/290052567.pdf> pada 17 Juli 2021;
- Juaningsih, Imas Novita, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, diakses dari <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764> pada 17 Juli 2021;
- Khairunnisa, Syifa Nuri, *Dampak PPKM Diperpanjang terhadap Hotel di Yogyakarta, Ada PHK Karyawan*, diakses dari <https://travel.kompas.com/read/2021/01/22/180600127/dampak-ppkm-diperpanjang-terhadap-hotel-di-yogyakarta-ada-phk-karyawan?page=all> pada 17 Juli 2021;
- Kurniawan, Didi, PPKM Darurat di Yogyakarta Berefek Kabar Buruk, 3.000 Pekerja Sektor Pariwisata dan Perhotelan Berpotensi Kena PHK dan Dirumahkan, diakses dari <https://voi.id/ekonomi/67129/ppkm-darurat-di-yogyakarta-berefek-kabar-buruk-3-000-pekerja-sektor-pariwisata-dan-perhotelan-berpotensi-kena-phk-dan-dirumahkan> pada 17 Juli 2021;
- Mursid, Fauziah, “*Jubir : Mari Jadi Pemenang Hidup Berdampingan dengan Covid-19*”, <https://republika.co.id/berita/qayoqh428/jubir-mari-jadi-pemenang-hidup-berdampingan-dengan-covid19>, diakses 09 Juni 2020;
- Mustinda, Lusiana, “Apakah New Normal adalah Kenormalan Baru? Ini Kata Pakar Bahasa”, <https://news.detik.com/berita/d-5031601/apakah-new-normal-adalah-kenormalan-baru-ini-kata-pakar-bahasa>, diakses 09 Juni 2020;
- Nuralam, Candra Yuri, “*Tata Cara Kenormalan Baru Diminta Berlandaskan Pancasila*”, <https://www.medcom.id/nasional/politik/1bVjg01b-tata-cara-kenormalan-baru-diminta-berlandaskan-pancasila>, diakses 09 Juni 2020;
- Nurhadi, M, *14.529 Pekerja DIY Kena PHK dan Dirumahkan Akibat Wabah Corona*, diakses dari <https://jogja.suara.com/read/2020/04/06/140000/14529-pekerja-diy-kena-phk-dan-dirumahkan-akibat-wabah-corona> pada 18 Juni 2021;
- Puspita, Ratna, “Jusuf Kalla Menyebut New Normal Sebagai Harapan”, <https://republika.co.id/berita/qb4x2u428/jusuf-kalla-menyebut-new-normal-sebagai-harapan>, diakses 09 Juni 2020;
- Riana, Friski, *Setahun Pandemi Covid-19, Ini Aneka Kebijakan Pemerintah dan Kritiknya*, diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/1437725/setahun-pandemi-covid-19-ini-aneka-kebijakan-pemerintah-dan-kritiknya/full&view=ok> pada 18 Juni 2021;
- Wawan, Jauh Hari, *5 Ribu Pekerja di DIY Dirumahkan, 1.700 Kena PHK*, diakses dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5019626/35-ribu-pekerja-di-diy-dirumahkan-1700-kena-phk> pada 18 Juni 2021;
- World Health Organization, “*Coronavirus*”, [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1), diakses 09 Juni 2020;

Worldometer, “Covid-19 Coronavirus Pandemic”,  
<https://www.worldometers.info/coronavirus/coronavirus-symptoms/>, diakses 09  
Juni 2020;

Yunita, Niken Widya, “Penyebab, Asal Mula, dan Pencegahan Virus Corona di  
Indonesia”, [https://news.detik.com/berita/d-4956764/penyebab-asal-mula-dan-  
pencegahan-virus-corona-di-indonesia](https://news.detik.com/berita/d-4956764/penyebab-asal-mula-dan-pencegahan-virus-corona-di-indonesia), diakses 09 Juni 2020.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Stb. 1847 Nomor 23  
*Herzien Inlandsch Reglement*;

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik  
Indonesia Nomor 3886);

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara  
Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik  
Indonesia Nomor 4279);

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran  
Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran  
Negara Nomor 6573).