

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
KONTRAK YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID-19
DI PERTAMINA JAMBI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata satu (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Tata Negara**



Oleh:

DESTI DIANA

NIM: 106190020

Pembimbing :

Dr. Rasito, S.H., M.Hum

Eza Tri Yandy, M.H

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
TAHUN 2023
1445 H / 2023 M**

PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desti Diana

Nim : 106190020

Jurusan : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syariah

Alamat : Jl. Nusa Indah 3, RT.10, Kel. Rawasari, Kec. Alam Barajo, Jambi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi”

adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung, plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku dan ketentuan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Jambi, Maret 2023



Desti Diana

NIM. 106190020

Pembimbing I :Dr. Rasito, S.H., M.Hum
Pembimbing II :Eza Tri Yandy, M.H
Alamat :Fakultas Syariah UIN STS Jambi Jl. Jambi muara bulian
KM.16 Simpang sungai duren Jambi luar kota Kabupaten
Jambi 31346 tlp. (0741) 582021

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi

Di –

Jambi

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum wr. wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka skripsi saudara Desti Diana, 106190020 yang berjudul:

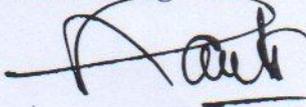
“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi”

Telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa, dan Bangsa.

Wassalamu'alaikum wr. wb

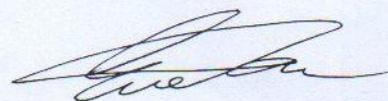
Pembimbing I



Dr. Rasito, S.H., M.Hum

NIP. 196503211998031003

Pembimbing II



Eza Tri Yandy, M.H

NIP. 199401012020121022

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi berjudul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI PERTAMINA JAMBI” telah diujikan pada Sidang Munaqasah fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 17 April 2023. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Hukum Tata Negara.

Jambi, Mei 2023

Mengesahkan:

Dekan,



Dr. Sayuti Na, S.Ag., M.Hi

NIP. 197201022000031005

Panitia Ujian :

Ketua Sidang

: Abdul Razak, S.H.I., M.IS
NIP. 198002072009011007

(.....)

Sekretaris Sidang

: Zarkani, M.M
NIP. 197603262002121001

(.....)

Pembimbing I

: Dr. Rasito, S.H., M.Hum
NIP. 196503211998031003

(.....)

Pembimbing II

: Eza Tri Yandy, M.H
NIP. 199401012020121022

(.....)

Penguji I

: Drs. Rahmadi, M.HI
NIP. 196611121993021001

(.....)

Penguji II

: Syamsu Hadi J, M.HI
NIP. 197407011999031004

(.....)

PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang segala puji bagi Allah, atas segala nikmat dan karunianya yang telah engkau berikan, ucapan rasa syukur yang tiada hentinya pada-Mu ya Rabb, serta shalawat dan salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW dan para sahabatnya yang mulia.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

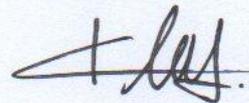
Ayahandaku Dadang Hidayat dan Ibundaku tercinta Ibu Santimah, kakakku Dandi Saputra, adik-adikku tersayang Zani Ratna Sari dan Annisa Ramadani, yang telah memberikan seluruh kasih sayang dan dukungan penuh kepadaku dan untuk kedua dosen pembimbingku yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi ini, dan juga kepada Pekerja di Pertamina Jambi yang telah bersedia membantu dalam proses pengumpulan data dan informasi dalam menyelesaikan skripsi. Serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat serta motivasi kepadaku, dan yang lainnya yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas segalanya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Jambi, Maret 2023

Penulis,



Desti Diana

NIM. 106190020

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ
مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (Q.S Al-Baqarah: 286)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui secara pasti bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja di Pertamina Jambi akibat pandemi Covid-19. Penelitian ini diawali dengan banyaknya tindakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada saat pandemi Covid-19 di Provinsi Jambi, banyak perusahaan dan pengusaha yang terkena dampak dari pandemi tersebut, seperti mengalami penurunan penghasilan atau menyebarnya virus Covid-19 kepada para pekerja. Sebagai tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di Pertamina Jambi yang terkena pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan juga untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pertamina Jambi. Skripsi menggunakan metode penelitian kualitatif sebagai alat untuk mendeskripsikan peristiwa di lokasi penelitian, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, penggunaan jenis penelitian Yuridis Empiris juga digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan agar peneliti dapat melihat secara langsung bagaimana hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan dapat terealisasi dengan baik atau tidak terhadap pekerja di Pertamina Jambi. Hasil dari penelitian ini bahwa pelaksanaan perlindungan hukum dan proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak di Pertamina Jambi saat ini sudah berjalan sebagaimana mestinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, tetapi ada saja kelalaian yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kerugian terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya.

Keywords: *Pekerja, PHK, Covid-19*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthar Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthar Jambi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang mana dalam penyelesaian skripsi ini penulis selalu diberikan kesehatan dan kekuatan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa pula iringan shalawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi”. Penelitian ini merupakan suatu kajian hukum terkait dengan perlindungan terhadap pekerja kontrak.

Skripsi ini disusun sebagai sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu syariah dalam bagian Hukum Tata Negara dan juga memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam jurusan Hukum Tata Negara pada fakultas syariah di Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia.

Kemudia dalam penyelesaian skripsi ini, penulis akui tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis temui baik dalam pengumpulan data maupun dalam penyusunannya. Selanjutnya, atas adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan bimbingan yang diberikan oleh dosen pembimbing, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, hal yang pantas penulis ucapkan adalah jutaan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini, terutama sekali kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H.Suaidi, M.A.,Ph.D sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Ibu Dr. Rofiqoh Ferawati, S.E., M.El selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. As’ad Isma M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. Bahrul Ulum, MA selaku Wakil Rektor III Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Bapak Dr. Sayuti, S.Ag., M.H sebagai Dekan Fakultas Syariah.
4. Bapak Agus Salim, M.A., M.I R., Ph.D sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Ruslan Abdul Gani, S.H., M.Hum sebagai Wakil Dekan

- Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H. Ishaq S.H., M.Hum sebagai Wakil Dekan Bidang kemahasiswaan dan Kerjasama.
5. Bapak Abdul Razak, S.HI., M.IS sebagai Ketua Prodi Hukum Tata Negara dan Ibu Tri Endah Karya Lestiyani, S.IP., M.IP sebagai Sekretaris Prodi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
 6. Bapak Dr. Rasito, S.H., M.Hum selaku Pembimbing 1 dan Bapak Eza Tri Yandy selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Bapak dan ibu Dosen, Asisten Dosen, dan seluruh Karyawan/Karyawati Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
 8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon agar jerih payah Bapak/Ibu dan Teman-teman semua menjadi amal shaleh dan mendapatkan ridha Allah SWT serta mendapat balasan yang setimpal di hari kemudian nantinya. Disamping itu dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya kritikk dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini, kepada Allah SWT kita memohon kebermanfaatannya, semoga amal kebajikan kita ini dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi Maret 2023
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR SINGKATAN.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
E. Kerangka Teori.....	8
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Metode Penelitian.....	15
H. Sistematika Penulisan	20
 BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Hukum Tenaga Kerja	22
B. Hubungan Kerja	35
C. Pemutusan Hubungan Kerja.....	37
D. Covid-19.....	47
 BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah PT. Pertamina EP Asset-1 Field Jambi	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

B. Visi Misi dan Tata Nilai Pertamina.....	54
C. Bagian-bagian di Pertamina	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pertamina Jambi Terhadap Pekerja Kontrak.....	60
B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR SINGKATAN

PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
Covid-19	: Corona Virus Disease 2019
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
LPPH	: Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Kepmenakertrans:	Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara resmi pada tahun 1945 Indonesia telah mendeklarasikan diri sebagai Negara hukum hal ini diperjelas kembali dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dalam pasal 1 ayat 3 ditetapkan bahwa “ Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Dalam hal ini sebagai Negara hukum, seluruh warga Negara memiliki kedudukan yang sama dimata hukum tanpa adanya suatu perbedaan. Kewajiban Negara ialah memberikan perlindungan terhadap warga Negara salah satunya perlindungan hukum terhadap pekerja.¹ Perlindungan hukum merupakan suatu aspek yang sangat diperlukan guna untuk melindungi harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan ini didasarkan pada ketentuan hukum dan dilandasi oleh Pancasila sebagai landasan idiil Negara. Perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah merupakan dua aspek mendasar yang ditetapkan sebagai perlindungan terhadap pekerja, berdasarkan pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.² Dalam pasal ini dinyatakan bahwasannya Setiap pekerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa

¹ Fatkhul Muin, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia,” *Jurnal Cita Hukum*,” Vol.3. No.1,(Juni 2015), hlm.12.

² Ashabul Kahfi, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja,” *Jurnal Jurisprudentie*,” Vol.3.No.2, (Desember 2016), hlm.64.

membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.³

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua permasalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenagakerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah.⁴ Negara berkembang seperti di Indonesia banyak sekali permasalahan seputar ketenagakerjaan salah satunya ialah pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini diperlukannya perlindungan hukum terhadap para pekerja agar tidak terjadi penyelewengan hak-hak pekerja. Pemutusan Hubungan

³ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum....", hlm.65.

⁴ Suhandi, Hendra Wijayanto, Samsul Olde, "Dinamika Permasalahan ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia," *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, Vol.13.No.1,(Februari 2020), hlm.85.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Kerja adalah hal yang paling ditakuti oleh seluruh para pekerja, perekonomian menjadi alasannya karna banyak sekali perusahaan yang terpaksa harus gulung tikar dan ini mengakibatkan para pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja. Keadaan seperti inilah yang menyebabkan pekerja selalu dibayangi kecemasan dan kekhawatiran mengenai bagaimana kelangsungan pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pemutusan Hubungan Kerja telah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dimaksud adalah pemberhentian hubungan kerja karena suatu sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Maka dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pilihan terakhir dalam melakukan penyelamatan sebuah perusahaan, dalam Undang-Undang ketenagakerjaan juga telah diatur bahwa perusahaan tidak boleh semaunya saja memutus hubungan kerja dengan karyawannya tanpa ada alasan yang jelas.⁵ Permasalahan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kerap kali terjadi bahkan sampai saat ini.

Pada tahun 2020 situasi yang cukup menggemparkan seluruh dunia salah satunya Indonesia ialah munculnya virus baru yang sangat menular pada manusia yakni Corona Virus Disease 2019 atau sering disebut Covid-19. Dalam situasi pandemi seperti ini sangat memberikan dampak buruk yang sangat besar bagi dunia termasuk Indonesia. Berbagai sektor di Indonesia memiliki masalah yang cukup besar, yang disebabkan karena situasi pandemi covid-19 tidak terkendali.

⁵ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, " Vol.3. No.3.(2015), hlm.2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Salah satu sektor yang terkena dampak buruk ialah sektor ekonomi.⁶ Kementerian ketenagakerjaan telah mencatat bahwasannya angka pemutusan hubungan kerja yang semakin hari terus semakin meningkat, tentu saja ini akibat dari pandemi covid-19 dan apabila hal seperti ini terus menerus terjadi tentunya perekonomian di Indonesia akan mengalami kekacauan. Data terakhir yang dikeluarkan oleh badan pusat statistic (BPS) pada bulan Agustus 2019, tingkat pengangguran terbuka mencapai 7,05 juta orang atau 5,28% dari jumlah angkatan kerja. Lembaga Independen *CORE (Center of Reform on Economic)* Indonesia memperkirakan jumlah pengangguran pada tahun 2020 akan bertambah 4,25 juta orang.⁷

Dalam situasi pandemi covid-19 ini, yang menjadi korban dalam merosotnya perekonomian ialah pekerja yang memiliki kontrak kerja tertentu. Sehingga tindakan pemutusan hubungan kerja lebih sering dilakukan kepada pekerja yang memiliki jangka waktu tertentu. Hubungan kerja sama antara pengusaha dan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan perjanjian kerja sama yang telah disepakati. Dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan

⁶ Livana PH, Resa Hadi Suwoso, Terri Febrianto, Dani Kushindarto, Firman Aziz, "Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Perekonomian Masyarakat Desa," *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, Vol.1. No.1.(Oktober 2020), hlm.38.

⁷ Novita Maulida Ikmal, Machdian Noor, "Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Perekonomian Masyarakat Pada Kondisi Pandemi Covid-19," *Seminar Nasional & Call for Paper*, Vol.8, No.1., (Desember 2021), hlm.314.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi.⁸ Perlindungan tenaga kerja yang sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh mempunyai aturan dalam bekerja. Dalam hal ini pihak perusahaan harus mempertimbangkan kembali alasan yang tepat dalam mengambil kebijakan yang menyangkut para tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 164 ayat (1) menjelaskan bahwasannya bagi para pekerja yang terpaksa harus diputus hubungannya oleh perusahaan ditempat dia bekerja dengan alasan keadaan memaksa, dimana dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah ditentukan para pekerja yang diputus hubungannya berhak menerima uang pesangon sebesar satu kali tertuang dalam pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali tertuang dalam pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang tertuang dalam pasal 156 ayat (4). Para pekerja yang diputus hubungannya dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi pada perusahaannya ini sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 164, selanjutnya hak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali tertuang dalam pasal 165 ayat (2), pemberian uang penghargaan masa kerja sebesar satu

⁸ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 16 ayat (3)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

kali tertuang dalam pasal 165 ayat (3) dimana para pekerja akan mendapatkan uang penggantian hak tertuang dalam pasal 165 ayat (4).⁹

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang negatif terhadap semua sektor industri, salah satunya ialah PT.Pertamina. Anjloknya harga minyak akibat pandemi Covid-19 berdampak buruk bagi sektor hulu migas. Ditambah lagi dengan aturan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menekan angka penyebaran virus Covid-19. ini menyebabkan kinerja yang dilakukan tidak maksimal. Presiden Direktur Pertamina Nanang Abdul Manaf Menyebut bahwa sampai saat ini profit pencapaian pertamina masih mencapai 25% dari target 1 tahun. Dampak dari anjloknya harga minyak baru akan terasa pada kuartal II nanti.¹⁰ Pertamina Jambi selama pandemi covid-19 cukup merasakan dampaknya, walaupun demikian para pekerja masih efektif melakukan pengeboran minyak, akan tetapi di pertamina Jambi terhitung dari tahun 2020-2021 terdapat 5 pekerja kontrak yang terpaksa harus di rumahkan dan bahkan sampai diputus hubungan kerja demi mempertahankan efisiensi pekerjaan dalam pengeboran selama pandemi covid-19.

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, proposal skripsi ini memandang pantas mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi.**

⁹ M. Rikhardus Joka, “Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.9, No. 1, (2020)

¹⁰“Migas RI Porak Poranda, Bagaimana Nasib Pegawai?,” <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200417160619-4-152755/migas-ri-porak-poranda-bagaimana-nasib-pegawai>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pertamina Jambi Terhadap Pekerja Kontrak ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam penulisan penelitian ini sehingga mendapatkan hasil yang diharapkan, maka peneliti akan memberikan batasan masalah dalam penelitian ini, dimana penelitian ini dibatasi pada permasalahan yang ada, yaitu bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap hak-hak Pekerja Kontrak di Pertamina Jambi yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Tujuan dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pertamina Jambi Terhadap Pekerja Kontrak.
2. Untuk Mengetahui Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat

Situasi Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini meliputi tiga hal:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para pembaca atau peneliti mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, terkhusus yang berkaitan dengan inti masalah penelitian yakni perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19. Peneliti berharap agar para pembaca dapat mengetahui dan memperkembangkan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemic covid-19.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai penjelasan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat situasi pandemi covid-19 di Pertamina Jambi.

E. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Didalam masyarakat terdapat berbagai kepentingan yang tergabung dalam suatu lalu lintas kepentingan sehingga, hal tersebut memerlukan perlindungan hukum untuk membatasi berbagai kepentingan tersebut. Fitzgerald berpendapat bahwa teori perlindungan hukum pada dasarnya

memiliki tujuan yaitu mengintegrasikan serta mengkoordinasikan untuk berbagai kepentingan yang ada di masyarakat.¹¹ Arti dari perlindungan hukum yang telah dijelaskan oleh Satjipto Raharjo ialah perlindungan yang memberikan suatu pengayoman terhadap masyarakat mengenai hak asasi manusia (HAM) sehingga, masyarakat mempunyai perlindungan agar tidak merasa dirugikan haknya, selain itu perlindungan ini juga diberikan kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali agar masyarakat dapat memiliki dan menikmati seluruh hak-hak yang telah diberikan oleh hukum.¹²

Untuk menciptakan rasa aman kepada seluruh masyarakat, baik secara mental maupun fisik. C.S.T Kansil memberikan pemahaman bahwasannya aparat penegak hukum harus memberikan atau mengupayakan berbagai tindakan hukum sebagai penerapan dalam perlindungan hukum agar masyarakat terhindar dari gangguan dan ancaman dari berbagai pihak sehingga masyarakat dapat merasakan perlindungan yang diberikan oleh aparat penegak hukum. Dalam suatu Negara hukum perlindungan hukum merupakan sebuah konsep yang seharusnya bersifat universal, karena pada dasarnya perlindungan ini sangat diperlukan dalam upaya pencegahan terjadinya suatu pelanggaran hukum.

Maka dari itu perlindungan hukum ini dibagi lagi menjadi dua bagian dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja dari perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Dalam peraturan perundang-undangan telah tercantum mengenai aturan dari

¹¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.53

¹² Sajipto Raharjo, "Ilmu Hukum..", hlm.54.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

perlindungan hukum preventif yang pada dasarnya aturan perlindungan ini dibuat dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran hukum dan memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Perlindungan preventif dapat juga diartikan sebagai suatu pencegahan. Perlindungan preventif ini memiliki perlindungan atas kebebasan dalam bertindak, dengan diberlakukannya tindakan preventif ini pemerintah akan lebih berhati-hati lagi dalam mengambil suatu keputusan.

Meninjau mengenai bentuk lain dari perlindungan hukum yakni, perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum represif ini juga dapat diartikan sebagai suatu perlindungan akhir dimana, perlindungan ini berupa pemberian sanksi terhadap pelanggran yang telah dilakukan. Secara tidak langsung perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan suatu permasalahan atau sengketa yang telah terjadinya akibat dari adanya pelanggaran yang telah terjadi.¹³

2. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, keadilan ini mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan pada norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya merupakan konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut satu belum tentu adil menurut lainnya. Di Indonesia keadilan digambarkan dalam pancasila sebagai dasar Negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Nilai-nilai keadilan adalah suatu dasar

¹³ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta,1989), hlm.102



yang harus diwujudkan dalam kehidupan bernegara.¹⁴ Keadilan harus tetap berjalan dalam setiap pelaksanaan pertanggung jawaban karena ini merupakan sebuah akibat yang harus ditanggung dan dapat diterima oleh semua pihak tanpa terkecuali. Penerapan yang harus dilakukan pada setiap pertanggung jawaban harus berlandaskan asas kebenaran karena ini tidak akan pernah lepas dari suatu keadilan. Dalam pandangan hukum islam yang berkenaan dengan keadilan, Marcel A.Boisard mengatakan ada beberapa hal yang harus digaris bawahi:

1. Keadilan hukum merupakan pusat gerak dari nilai-nilai moral yang pokok.
2. Keadilan hukum adalah suatu yang legal, lurus, sesuai dengan hukum yang diwahyukan.

Keadilan berarti bersikap atau berperilaku dalam keseimbangan. Keseimbangan yang dimaksud ini adalah seimbangan antara hak dan kewajiban dan keserasian antara satu dengan yang lainnya. Keadilan pada intinya yakni memperlakukan seseorang atau orang lain sesuai dengan haknya atas kewajiban yang telah dilaksanakannya.

Beberapa pendapat mengenai pengertian dari keadilan adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Menurut W.J.S Poerwadarmint menjelaskan bahwa keadilan itu tidak berat sebelah, dan tidak sewenang-wenang. Jadi, maksudnya adalah keadilan ini

¹⁴ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm.85.

¹⁵ Afifa Rangkuti, "Konsep Keadilan Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.6. No.1, hlm. 3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

berarti tidak adanya sikap sewenang-wenang didalam keadilan dan tidak adanya sikap berat sebelah didalam menentukan keadilan.

- b. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keadilan artinya sifat perbuatan dan perlakuan yang adil. Maksudnya disini keadilan berarti perilaku atau perbuatan yang dalam pelaksanaannya memberikan kepada pihak yang seharusnya diterima oleh pihak itu.
- c. Menurut Frans Magnis Suseno dalam bukunya Etika Politik menerangkan bahwa keadilan sebagai suatu keadaan dimana orang dalam situasi yang sama diperlakukan secara sama.

Terkait dengan keadilan Aristoteles membedakan dua macam keadilan yaitu, keadilan distributif dan keadilan komunikatif. Keadilan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut Charles E. Merriam dan Milian Boediharjo (1982) memposisikan prinsip keadilan ini sebagai salah satu prinsip dalam tujuan dari sebuah Negara, yakni keadilan, kesejahteraan umum dan kebebasan. Menegakkan keadilan merupakan tugas dari penyelenggara Negara dengan tujuan untuk menciptakan Negara yang adil, makmur dan sejahtera. Negara Indonesia mempunyai tujuan untuk dalam bernegara yakni menciptakan keadilan baik keadilan dikalangan masyarakat atau keadilan dikalangan pemerintahan. Hal ini sejalan dengan pembukaan UUD 1945 yang menyatakan bahwa keadilan untuk seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali. Berikut ini nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- a. Keadilan Distributif, yakni hubungan keadilan antara Negara terhadap rakyatnya, artinya disinilah Negara wajib berperan untuk memenuhi keadilan bagi rakyatnya dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi, dan lain sebagainya.
- b. Keadilan Legal, yakni keadilan yang dilakukan antara warga Negara terhadap Negara, dalam hal ini warga negaralah yang wajib memenuhi keadilan terhadap Negara, seperti mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
- c. Keadilan Komulatif, yakni keadilan yang dilakukan antara warga yang satu dengan warga yang lainnya yang dilakukan secara bergantian atau dilakukan secara timbal balik.¹⁶

F. Tinjauan Pustaka

Dalam pembuatan skripsi ini, tinjauan pustaka sangat diperlukan dalam rangka menambah wawasan terhadap suatu masalah yang akan penulis teliti. Tinjauan pustaka ini sekaligus akan dijadikan studi perbandingan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Setelah peneliti mengadakan suatu kajian kepustakaan peneliti akhirnya menemukan beberapa karya tulis hasil penelitian yang mempunyai bahasa mungkin hampir sama dengan yang akan peneliti teliti.

Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Nina Kartina, dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pailit Pada Perusahaan PT. Mitra

¹⁶ M. Agus Santoso, *Op.Cit.*, hlm.92.



Usaha Karya Dihubungkan dengan UU NO.13 Tahun 2003. Skripsi ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pailit pada perusahaan,¹⁷ sedangkan penelitian proposal ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19.

Penelitian kedua juga dilakukan oleh Pradipta Yogiarto dengan judul penelitian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Tetap yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di PT. Woneel Midas Leathers Tangerang). Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja tetap yang berubah menjadi tenaga kerja waktu tertentu pada masa pandemi covid-19,¹⁸ sedangkan proposal penelitian ini membahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat pandemi covid-19 di Pertamina Jambi.

Penelitian ketiga juga dilakukan oleh Raisalma Salsabila dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami PHK karena Relokasi di PT. Bening Big Tree Frams Yogyakarta Studi Kasus: 12/PDT,SUS-PHI/2017/PN.YYK. Skripsi membahas tentang bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK karena relokasi di PT.Bening Big Tree Frams Yogyakarta,¹⁹ sedangkan proposal ini membahas

¹⁷ Nina Kartina, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit pada Perusahaan PT. Mitra Usaha Karya Dihubungkan dengan UU NO. 13 Tahun 2003”, Skripsi Universitas Pasundan , (2018)

¹⁸ Pradipta Yogiarto “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Tetap yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19”, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional,(2021)

¹⁹ Raisalma Salsabila dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Mengalami PHK karena Relokasi di PT. Bening Big Tree Frams Yogyakarta”, Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat pandemi covid-19 di Pertamina Jambi.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu tahapan yang dilakukan dalam kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur, dan sistematis guna pengembangan ilmu pengetahuan dan bertujuan juga untuk mendapatkan jawaban atau pemahaman yang lebih mendalam atas suatu masalah.²⁰ Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Yuridis Empiris, yakni penelitian hukum yang dilakukan untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan sebagai penelitian yang melihat dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.²¹ Dengan menggunakan jenis penelitian ini, peneliti dapat melihat atau meneliti bagaimana hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan terealisasi dengan baik atau tidak terhadap pekerja kontrak di Pertamina Jambi yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Sosiologi Hukum yakni mempelajari secara empiris dan analitis hubungan timbal balik antara hukum dengan gejala sosial lainnya.²² Dengan menggunakan pendekatan Sosiologi

²⁰ Prof. Dr. Conny R.Semiawan, *Penelitian Kualitatif*, Grasindo, Hal 2

²¹ *Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum*, (Jambi: Fakultas Syariah UIN STS Jambi, 2020), hlm.43.

²² *Ibid*, 44.

Hukum maka peneliti dapat dengan mudah melihat kenyataan bagaimana Pertamina Jambi menegakkan hukum ketenagakerjaan bagi pekerjanya. Dalam penelitian ini, peneliti melihat beberapa factor yang dialami pekerja di perusahaan tersebut dimana pekerja mendapatkan hak-hak sesuai dengan aturan dan perjanjian yang berlaku, dengan menggunakan metode ini peneliti melihat bahwasannya perusahaan Pertamina selalu mentaati peraturan perundang-undangan yakni, perundangan-undangan terkait ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Pertamina, untuk memperoleh data yang digunakan, secara khusus penelitian ini dilaksanakan di Pertamina yang berlokasi di Jambi, karena dari hasil data yang peneliti dapatkan dari Pertamina Jambi dalam keberhasilan penanganan pemutusan hubungan kerja karena covid-19.

4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua data, yaitu data primer dan data sekunder:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat secara langsung sehingga menghasilkan sebuah informasi yang menggambarkan kebenaran sesuai dengan kondisi sebenarnya, sehingga informasi yang dihasilkan dapat berguna dalam pengambilan sebuah keputusan.²³ Dengan menggunakan data primer pada penelitian ini, peneliti dapat dengan mudah menggali informasi secara jelas

²³ Titin Pramiyati, Jayanta, Yulnelly, "Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual," *Jurnal Teknik Mesin, Elektro, dan Ilmu Komputer*, Vol.8.No.2,(2017), hlm.679.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

bagaimana keadaan yang sebenarnya di Pertamina Jambi yang mengambil langkah dalam memutuskan hubungan kerja bagi pekerja kontrak saat situasi pandemic covid-19. Data primer merupakan data yang didapat dari hasil penelitian empiris, yang diperoleh dari hasil wawancara dari bagian Administrasi Support di Pertamina Jambi dan Tenaga Kerja yang di PHK.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan yakni melakukan serangkaian kegiatan membaca, mencatat, mengutip, menelaah Undang-Undang yang saling berkaitan dengan masalah penelitian,²⁴ dan suatu bahan yang membahas atau menjelaskan topik terkait dengan penelitian berupa buku-buku terkait, artikel, media elektronik, jurnal hukum atau laporan penelitian, serta makalah yang disajikan dalam pertemuan kuliah. Dengan menggunakan data sekunder pada penelitian ini, maka data ini akan sangat membantu peneliti karena dalam penelitian perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19 di Pertamina Jambi memerlukan data pendukung yang valid dan menunjang untuk memperkuat informasi yang didapat.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan didalam penelitian ini ialah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

²⁴ Lexy J. moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2000), hlm.100.

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lainnya. Observasi merupakan pengamatan terhadap sebuah objek yang akan diteliti dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung guna untuk mendapatkan suatu data yang akan digunakan didalam penelitian. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian dilakukan berkaitan dengan manusia, prosedur kerja, gejala-gejala alam dan apabila informan yang diamati tidak terlalu besar.²⁵ Teknik Observasi ini peneliti gunakan terhadap pekerja kontrak di Pertamina Jambi secara tidak langsung, dimana peneliti memperhatikan beberapa Koran bahkan media elektronik memberitakan bahwasannya pada saat Covid-19 beberapa perusahaan di Indonesia salah satunya Pertamina juga merasakan dampak buruk y terhadap perusahaan dan pekerjanya. Ditambah lagi peneliti melihat bahwasannya yang paling merasakan dampaknya ialah pekerja kontrak dimana pekerja ini memiliki jangka waktu bekerja dan pada perusahaan ini pekerja yang bersangkutan merupakan pekerja kasar atau pekerja berat dengan resiko pekerjaan yang cukup besar.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara percakapan dan tanya jawab, baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan tujuan untuk memperoleh informasi atau data. Adapun teknik wawancara yang akan peniliti gunakan yakni tekni wawancara tidak tersruktur dengan artian bahwa

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2018), hlm.147.



peneliti melakukan Tanya jawab secara langsung dengan hanya menggunakan topik permasalahan dan langsung kepada inti pertanyaan, sehingga peneliti selanjutnya akan mengikuti alur wawancara dengan penjelasan yang diberikan oleh narasumber tersebut.²⁶ Berikut yang akan diwawancarai oleh peneliti:

1. Para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Pertamina Jambi
2. Bagian Administrasi Support
3. Team Leader (Kepala atau pimpinan dari suatu Tim)

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang.²⁷ Dokumentasi adalah data sekunder yang didapat dari arsip dokumen dari Pertamina Jambi, serta dokumen lainnya yang mendukung data primer peneliti.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini terdiri atas 3 macam yakni: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

a. Reduksi Data

Reduksi data ialah proses penyederhanaan, pemilihan, pengabstrakan dan transformasi terhadap kata-kata kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah penyusunan sekumpulan data dari reduksi data yang kemudian disajikan dalam laporan yang sistematis dan mudah untuk dipahami.

²⁶ Ibid, hlm.233.

²⁷ Ibid, hlm.82.



c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kegiatan analisis menarik kesimpulan dan verifikasi, ketika melakukan kegiatan pengumpulan data, seorang penganalisis kualitatif mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin terjadi, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang mula-mulanya belum jelas akan meningkat menjadi jelas dan terperinci.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang disajikan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab sebagai berikut:

BAB I, Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan kegunaan Penelitian, Kerangka Teori, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II, Berisi tentang tinjauan umum terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi Covid-19 yang mencakup Tinjauan Umum Tenaga Kerja, Pengertian Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Covid-19.

BAB III, Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, yang mencakup Sejarah PT.Pertamina Jambi, Visi Misi dan Tata Nilai Pertamina dan Bagian-bagian di Pertamina.

BAB IV, Berisi tentang Pembahasan tentang Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja di Pertamina Jambi dan membahas mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi.

BAB V Penutup, yang berisi Kesimpulan dan Saran. Pada bagian skripsi ini akan menguraikan tentang Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran dan Riwayat Hidup.

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Hukum Tenaga Kerja

Hukum Ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai sektor ketenagakerjaan, dengan ini juga dapat dikatakan bahwa hukum ini mengatur tentang hubungan kerja, yang mana terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/ buruh kepada pihak pengusaha sebagai atasannya dan dengan syarat akan mendapat imbalan. Hukum ketenagakerjaan ini merupakan hukum yang sudah menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja, yang meliputi tentang tata kehidupan dan tata kerja yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwasannya Hukum Ketenagakerjaan ialah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh itu bebas karena prinsip Negara kita menyatakan bahwsannya tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba.²⁸ Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

²⁸ Parlin Dony Sipayung, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm.4.

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.²⁹

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³⁰

1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan bahwasannya tenaga kerja adalah setiap orang yang bisa atau mampu melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan agar dapat menghasilkan barang atau jasa yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun memenuhi kebutuhan masyarakat.³¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 3 menyatakan bahwasannya pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan

²⁹ DR. Arifin Muda Harahap, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, (Jawa Timur: Literasi Nusantara, 2020), hlm.16.

³⁰ Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol.12, No.01,(April 2021).

³¹ Sarah Selfina Kuahaty, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), hlm. 215.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

menerima upah atau suatu imbalan dalam bentuk lain. Dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya maka dilaksanakannya pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Dalam pembangunan nasional ini yang mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan ini ialah para tenaga kerja.³²

Pendapat yang dikemukakan oleh Asri Wijayanti mengenai tenaga kerja bahwasannya tenaga kerja merupakan masyarakat yang usia bekerjanya antara 15-64 tahun atau penduduk didalam suatu Negara yang jika ada permintaan atau kesempatan terhadap tenaga kerja mereka bias memproduksi barang dan jasa serta mau ikut andil berpartisipasi didalam kegiatan tersebut. Tenaga kerja ini dibedakan menjadi tiga golongan apabila dilihat dari keahlian dan pendidikannya, antara lain:

- a. Pekerja yang tidak mempunyai pendidikan atau tidak berpendidikan, yakni pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keahlian apapun dalam suatu pekerjaan maka ini juga disebut sebagai tenaga kerja kasar.
- b. Pekerja yang memiliki skill atau keahlian baik itu dari pelatihan maupun pengalaman kerja yang seseorang itu miliki maka, ini disebut juga dengan tenaga kerja terampil.

³² Dr. Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm.9.



- c. Pekerja yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi dan juga sangat ahli dalam suatu bidang tertentu yang sangat ia seriusi dalam bidang itu maka, ini disebut juga dengan tenaga kerja terdidik.³³

2. Pekerja Kontrak

Pekerja kontrak adalah pekerja yang bersedia menandatangani Perjanjian Waktu Kerja Tertentu selama jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang lagi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan. Pekerja Kontrak merupakan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk pekerja kontrak adalah sebagai berikut:

- a. pekerja kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
- b. hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
- c. perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

Perjanjian pekerja Kontrak menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya untuk menyatakan suatu kontrak kerja/perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320

³³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm.13.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa:

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu pokok persoalan tertentu
- d. suatu sebab yang tidak terlarang³⁴

Berikut ini adalah jenis pekerja kontrak yang ada di Indonesia:

- a. Kontrak Kerja Paruh Waktu

Sedikit berbeda dari karyawan harian, karyawan yang bekerja secara paruh waktu di perusahaan Anda umumnya memiliki durasi waktu yang lebih singkat. Karyawan paruh waktu adalah mereka yang bekerja dengan durasi kurang dari 7 sampai 8 jam per hari atau kurang dari 35 sampai 40 setiap minggunya. Karyawan paruh waktu ini tak jarang masih berstatus sebagai pelajar atau mahasiswa yang ingin mendapat uang saku tambahan. Pemberian gaji juga tergantung dari kesepakatan bersama antara karyawan dan pemberi kerja. Untuk karyawan paruh waktu, perusahaan tidak berkewajiban untuk membayar gaji bulanan dan tunjangan, uang pensiun, asuransi, dan sebagainya yang diwajibkan seperti saat mempekerjakan karyawan tetap.

³⁴ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006) hlm. 6.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

b. Kontrak Karyawan Tidak Tetap

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan. Berdasarkan Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003, karyawan kontrak tidak memerlukan masa percobaan. Hal ini dikarenakan masa percobaan kerja hanya diberikan untuk karyawan tetap. Apabila karyawan kontrak diberikan masa percobaan, maka kontrak karyawan tersebut akan batal. Jangka waktu paling lama untuk karyawan kontrak adalah selama tiga tahun. Hal ini sesuai dengan UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Total waktu kerja yang diperbolehkan adalah tiga tahun. Jika melebihi, maka karyawan tersebut akan berubah status menjadi karyawan tetap.

c. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaanya sering disebut karyawan tetap. Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (probation) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

d. Outsourcing

Outsourcing merupakan sistem di mana pihak/perusahaan penyedia tenaga kerja (pemborong) menerima sebagian pekerjaan dari pihak/perusahaan pemberi kerja melalui sebuah perjanjian outsourcing. Dalam perjanjian pekerjaan outsourcing, hubungan kerja antara pihak penyedia jasa kerja dengan pekerja dapat berbentuk PKWT ataupun PKWTT. Khusus perjanjian outsourcing PKWT harus memuat Transfer of Protection Employment, sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Register No. 27/PUU-X/2011. Transfer of Protection Employment adalah prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja. Jenis-jenis kontrak karyawan tersebut paling sering dijumpai di berbagai perusahaan penyedia lapangan kerja yang ada di Indonesia. Ketiganya penting untuk dipahami dengan baik dan benar agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dan perusahaan yang berujung pada kerugian.³⁵

³⁵ R A Aisyah Putri Permata Sari, “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”, *Jurnal Ilmu Hukum*, (Februari 2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

3. Hak Pekerja

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia. Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak asasi manusia). HAM ini telah diatur sejak 10 desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang didalamnya termuat kandungan hak sipil politik, ekonomi, dan sosial budaya. Hak buruh lahir sebagai konsekwensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak buruh di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 (UUK no. 13 th. 2003). “Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undang-undang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”.³⁶

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, peran dan kedudukan pekerja sangatlah penting untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Maka dari itu sesuai dengan peranan pekerja, perlindungan terhadap pekerja ini sangat diperlukan yang tentu saja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar

³⁶ Abdul Aziz, Aan Handriani, Herlina Basri, “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Vol.10, No.1, (Maret 2019), hlm. 61.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

pekerja atau buruh dan juga menjamin kesamaan serta kesempatan serta perlakuan tanpa ada diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hak pekerja yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan dan ini tidak bersifat asasi. Dalam hal ini pekerja memiliki hak tersendiri, yaitu mendapatkan imbalan kerja berupa uang ataupun dalam bentuk lainnya yang telah disepakati, mendapatkan berbagai fasilitas, mendapatkan perlakuan yang baik dan perlakuan yang adil atas dirinya dan teman-temannya didalam bekerja, mendapatkan jaminan perlindungan dan keselamatan kerja selama proses kerja berlangsung dan mendapatkan jaminan kehidupan yang layak dari pihak majikan/perusahaan.³⁷

Ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah

³⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009), hlm.6.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

yang adil, yakni upah yang diberikan harus setara dengan tenaga yang telah dikeluarkan oleh sipekerja.

- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus mendapatkan hak untuk berserikat dan berkumpul antar sesama pekerja lainnya yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan hak-haknya apabila terjadi suatu persoalan antara pekerja dan pengusaha.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Hak seperti ini sangat penting bagi pekerja akan resiko nantinya yang akan ditimbulkan dari pekerjaannya.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini pekerja berhak membuktikan apakah tuduhan yang diberikan atas dirinya itu benar atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.
- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu.

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik, seperti melakukan tindak pidana korupsi dan lainnya.³⁸

4. Tujuan, Fungsi, Landasan dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

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

Dengan demikian, maka fungsi dari hukum ketenagakerjaan pada dasarnya ialah:

- a. Mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi barang maupun jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja yang bersifat memaksa.
- b. Berfungsi sebagai sarana pembangunan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan.³⁹

³⁸ Niru Anita Siaga, Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri*, Vol.6, (2017), hlm.64.

³⁹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma., *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktin di Indonesia*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2019), hlm.21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Berdasarkan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwasannya pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Selanjutnya penjelasan mengenai pasal tersebut telah ditegaskan bahwasannya pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia seutuhnya.

Asas hukum ketenagakerjaan telah dijelaskan dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan dibuat atas asas yang disatukan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan dibuat sesuai dengan asas pembangunan nasional yaitu, asas demokrasi, asas adil, dan merata karena pembangunan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan berbagai pihak lain yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh maka dari itu, dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilakukan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.”⁴⁰

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah, maka dibuatlah suatu Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai Perburuhan yaitu Undang-Undang

⁴⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jawa Timur: Literasi Nusantara, 2020), hlm.18.



Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003 yang bertujuan untuk melindungi buruh.⁴¹

5. Macam-macam Tenaga kerja

Berikut penjelasan terkait macam-macam tenaga kerja yang wajib diketahui, yakni:

- a. Pekerja borongan adalah pekerja disuatu perusahaan yang bias menerima upah berdasarkan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh sipekerja.
- b. Pekerja harian ialah pekerja yang sedang bekerja di perusahaan atau pada majikan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan bisa saja berubah-ubah dalam waktu yang tidak bisa diperkirakan, dengan menerima imbalan atau upah dengan berdasarkan pada kehadiran sipekerja dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut.
- c. Pekerja tetap merupakan pekerja yang saat ia bekerja di perusahaan dia bersifat menetap pada pekerjaan itu dan berhak menerima upah.⁴²

B. Hubungan Kerja

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja

⁴¹ Fenny Natalia Khoe, Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.2, No.1, (2013), hlm.4.

⁴² Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003).

adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁴³

Hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang termuat dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi, hubungan kerja adalah hubungan antara majikan dengan pekerja menurut kontrak kerja, yang meliputi unsur pekerjaan dan penugasan pekerja. Dalam hubungan kerja mempunyai prinsip tersendiri yang sangat penting yakni kepentingan bersama antara pihak pengusaha dan pekerja jadi, hubungan kerja sangat perlu diperhatikan demi kesejahteraan bersama dalam proses bekerja.⁴⁴

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (majikan) terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya dimana pihak pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Dalam satu hubungan kerja selalu didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh biasanya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun secara lisan. Hubungan kerja melalui perjanjian kerja tertulis ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian kerja yang mengatur tentang syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja melalui perjanjian kerja lisan adalah hubungan kerja tanpa adanya

⁴³ Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol.4, No.1, (Oktober 2016), hlm.74.

⁴⁴ Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm.15.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



penandatanganan perjanjian kerja. Hanya dengan lewatnya waktu atau dilanggarnya syarat yang ditentukan oleh undang – undang maka hubungan kerja tersebut dianggap telah ada. Karena tidak ada perjanjian kerja yang ditandatangani, maka hubungan tersebut akan mengacu kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.⁴⁵

Dalam melakukan hubungan kerja terdapat unsur-unsur hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang tercantum pada pasal 1 angka 4 yakni:

- a. Adanya pekerjaan
- b. Dibawah perintah, maksudnya disini pekerja dapat melakukan pekerjaan atas perintah pengusaha atau majikan.
- c. Adanya upah tertentu.
- d. Dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan ketentuan hubungan kerja yang terdapat dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini telah termuat dalam ketentuan pasal 51 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus sekurang-kurangnya berisikan:

1. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.

⁴⁵ Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol.2, No.2, (Agustus 2019), hlm.3.



4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁴⁶

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan yang sering kali timbul dalam dunia pekerjaan ialah permasalahan pemutusan hubungan kerja atau yang sering kita sebut PHK. Pemutusan hubungan kerja ini sendiri dapat terjadi pada setiap pekerja, dalam hal ini yang lebih sering dilakukannya pemutusan hubungan kerja ialah kepada para pekerja kontrak yang memiliki perjanjian waktu kerja tertentu. Ada beberapa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja pada pekerja, yakni berakhirnya waktu kerja tertentu ini dilihat dari perjanjian yang sebelumnya telah disepakati antara pekerja dan pengusaha atau hal seperti ini juga bisa terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, atau karena alasan lainnya.

Pengertian pemutusan hubungan kerja ini juga telah dijelaskan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang termuat dalam pasal 1 angka 25 yang menyatakan bahwa “Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha”.

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan....*, hlm.111.



Selanjutnya dalam pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia pusat atau panitia daerah. Maksud dari pengertian pemutusan hubungan kerja diatas ialah termasuk pengertian khusus, dimana tindakan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha karena pekerja telah melanggar atau melakukan kesalahan didalam bekerja sehingga harus izin terlebih dahulu kepada penyelesaian permasalahan daerah atau kepada penyelesaian pusat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum jika waktu kontrak bekerjanya sudah habis dalam perjanjian yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha.⁴⁷

2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan kerja

Pada umumnya pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 4 bagian, yakni:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan bukan karena diputuskan hubungan kerja oleh pihak buruh/pekerja, ataupun bukan dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan dan juga tidak diputuskan di pengadilan. Tetapi hubungan kerja yang diputus dengan sendirinya tanpa melibatkan pihak-pihak yang terkait didalamnya. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam waktu yang telah habis yakni waktu yang telah disepakati atau ditentukan sudah berakhir, secara tidak langsung maka

⁴⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan ...*, hlm.159.

berakhir pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dan pengusaha tidak mempunyai wewenang lagi untuk menempatkan pekerja itu dibagian lain dari perusahaannya, jadi apabila pekerja itu sudah tidak mempunyai pekerjaan lagi, maka hubungan kerja putus demi hukum. Maka dari itu pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberitahukan kepada pekerja atau buruh atas terjadinya putusnya hubungan kerja. Hal seperti ini dilakukan dengan tujuan agar si pekerja tidak terkejut dengan tidak adanya lagi pekerjaan yang dia lakukan dan hubungan kerjanya telah berakhir. Dalam pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjadi alasan lain sehingga menyebabkan putusnya hubungan kerja demi hukum selain habisnya masa waktu kerja, yakni telah meninggalnya si pekerja.

Jika dilihat secara yuridis ada beberapa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja demi hukum, antara lain sebagai berikut:

1. Telah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
2. Pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
3. Perubahan kepemilikan perusahaan, perubahan status, penggabungan atau peleburan dan disini sipekerja tidak lagi mau untuk melanjutkan hubungan kerjanya.
4. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau dalam keadaan memaksa.
5. Disebabkan oleh efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan.
6. Perusahaan yang mengalami pailit
7. Sipekerja meninggal dunia
8. Diputus hubungan kerjanya karena sipekerja telah memasuki usia pensiun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

9. Sipekerja tidak masuk untuk bekerja selama 5 hari berturut-turut tanpa adanya alasan yang jelas.⁴⁸

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang berdasarkan dengan alasan-alasan yang kuat dan disertai dengan bukti, dan bukan berasal dari putusan hakim pidana. Ada beberapa alasan yang cukup mendesak dan kuat untuk diajukan ke pengadilan berdasarkan pasal 16030 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yakni:

1. Jika sipekerja dalam mengadakan suatu perjanjian bersama sipengusaha ternyata terbukti mengelabui pengusaha dengan memperlihatkan surat keterangan palsu atau sipekerja dengan sengaja memberikan penjelasan palsu terkait cara berakhirnya hubungan kerja yang sebelumnya.
2. Jika buruh terbukti tidak mempunyai keahlian atau kesanggupan pada pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.
3. Jika pekerja telah melanggar aturan, walaupun sudah diperingatkan tetapi tetap saja si pekerja melakukannya seperti, meminum minuman keras saat bekerja.
4. Jika pekerja telah melakukan kejahatan dalam bekerja seperti, melakukan pencurian, penggelapan atau kejahatan lainnya yang menyebabkan pengusaha tidak dapat lagi memberikan kepercayaan terhadap pekerjaan kepadanya.

⁴⁸ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm.157.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

5. Jika pekerja melakukan suatu tindakan seperti penganiayaan, pengancaman yang dapat membahayakan pihak pengusaha.
6. Jika pekerja melakukan hal yang tidak sepatasnya yakni mencoba membujuk pengusaha atau anggota keluarga pengusaha untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang.
7. Jika pekerja telah melakukan hal diluar perjanjian didalam bekerja, seperti dengan sengaja merusak barang yang dimiliki oleh pengusaha.
8. Jika pekerja dengan sengaja telah memberitahukan rahasia perusahaan kepada orang lain yang seharusnya menjadi rahasia perusahaan dan akan mengakibatkan perusahaan menjadi rugi.
9. Jika pekerja bersih keras menolak perintah pengusaha yang wajar diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.
10. Jika pekerja dengan lalai menyepelkan kewajiban pekerjaannya.
11. Jika pekerja dengan sengaja tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

Kesalahan berat seperti yang telah disebutkan harus juga mempunyai bukti yang kuat untuk bisa diproses dipengadilan, bukti yang kuat ini meliputi sebagai berikut:

1. Sipekerja itu tertangkap tangan telah melakukan sebuah kejahatan.
2. Diperlukannya pengakuan oleh sipekerja bahwasannya ia telah melakukan kejahatan tersebut secara sengaja dan sadar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Adanya bukti tambahan yakni adanya laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwewenang dalam menangani permasalahan, dan setidaknya harus ada sedikitnya 2 orang untuk dijadikan saksi.

Selain kejahatan yang dikategorikan berat, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan, pengusaha juga dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja yang melakukan kesalahan ringan, seperti sipekerja telah melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur oleh pihak pengusaha atau perusahaan, tetapi dalam hal ini pengusaha bisa memutus hubungan kerja dengan sipekerja pengusaha terlebih dahulu harus memberikan surat peringatan kepada sipekrja sebanyak 3 kali secara berturut-turut dan dalam jangka waktu 6 bulan.⁴⁹

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Sebelum berakhirnya perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja merupakan hak dan wewenang pekerja itu sendiri dimana pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja, hal ini dapat dilakukan baik atas persetujuan kedua belah pihak maupun dilakukan secara sepihak oleh pekerja itu sendiri.⁵⁰ Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja oleh sipekerja adalah murni atas kemauannya sendiri tanpa adanya paksaan dari manapun. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh sipekerja dalam prakteknya ialah sipekerja mengundurkan diri dari tempatnya berkerja atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja seperti ini sipekerja harus memenuhi 2 syarat agar tidak melawan hukum, yakni harus adanya persetujuan dari pihak pengusaha atau perusahaan dan sipekerja juga harus melihat tenggang waktu

⁴⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm.186.

⁵⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan ...*, hlm.161.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan pasal 1603.i Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.⁵¹

Selanjutnya ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, dalam hal ini telah diatur dalam pasal 162 ayat (3) Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:

1. Sipekerja dalam hal ini mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada perusahaan dan surat diajukan minimal selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
2. Sipekerja tidak sedang terkait dalam dinas manapun.
3. Sipekerja harus tetap menjalankan kewajibannya sebagai pekerja seperti biasa sampai tibanya tanggal mulai pengunduran diri.

Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termuat dalam pasal 169, dijelaskan bahwasannya pekerja atau buruh juga dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga PPHI, dengan alasan apabila pengusaha melakukan perbuatan hal sebgai berikut:

1. Pengusaha menganiaya atau menghina sipekerja secara kasar atau bahkan sampai mengancam sipekerja.
2. Pengusaha melakukan perbuatan seperti membujuk sipekrja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

⁵¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm.140.



3. Pengusaha tidak menunaikan kewajiban dengan apa yang telah dijanjikannya kepada sipekerja.
4. Pengusaha memberikan pekerjaan yang mengancam keselamatan, kesehatan serta mental sipekerja, yang dalam hal ini pekerjaan tersebut tidak terdapat dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam hal ini pekerja harus memperhatikan terlebih dahulu dan berhati-hati dalam mengambil langkah seperti ini, karena apabila alasan-alasan yang diajukan diatas sama sekali tidak terbukti telah terjadi, maka ini akan berimbas buruk pada sipekerja yang mengakibatkan pekerja atau buruh diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dan tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, ataupun uang penghargaan lainnya.⁵²

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha disebabkan oleh adanya suatu pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh sipekerja dalam melakukan pekerjaan, atau juga bisa disebabkan oleh beberapa alasan lainnya seperti adanya pengurangan jumlah tenaga kerja, perusahaan yang harus berhenti beroperasi dikarenakan mengalami kerugian, atau bahkan perusahaan mengalami perubahan status dan alasan lainnya yang bisa menyebabkan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 158 ada beberapa alasan yang menyebabkan pengusaha dilarang memutus hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh, alasan tersebut antara lain sebagai berikut:

⁵² Abdul Khakim II, *Pengantar Hukum* ..., hlm.110.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

1. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja yang disebabkan karena sakit dan adanya keterangan dari dokter selama waktu tidak melebihi 12 bulan secara terus menerus.
2. Pekerja atau buruh berhalangan dalam menjalankan pekerjaannya dikarenakan pekerja tersebut sedang memenuhi kewajiban Negara.
3. Pekerja atau buruh yang menjalankan ibadah sesuai dengan yang diperintahkan oleh agamanya.
4. Pekerja atau buruh sedang melangsungkan pernikahan.
5. Pekerja atau buruh perempuan yang sedang hamil, melahirkan, mengalami keguguran, dan menyusui bayinya.
6. Pekerja atau buruh yang mempunyai ikatan persaudaraan sesama pekerja, atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam suatu perusahaan.
7. Pekerja atau buruh yang mendirikan, bergabung menjadi anggota atau menjadi pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, dan melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja maupun didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha.
8. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib terkait tindakan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Adanya perbedaan paham agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja atau buruh yang mengalami cacat tetap, dan ini terjadi akibat kecekalaan ditempat kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Dengan demikian, apabila pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan alasan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat dipastikan pemutusan hubungan kerjanya batal demi hukum dan dalam hal ini pengusaha wajib untuk mempekerjakan kembali para pekerja atau buruh tersebut.⁵³

Berikut ini terdapat beberapa alasan yang dapat diterima dan menjadi alasan yang cukup kuat untuk mendorong atau mendukung suatu tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh sipengusaha kepada sipekerja antara lain sebagai berikut:

1. Alasan yang pertama terkait dengan alasan ekonomi
 - a. Menurunnya hasil produksi.
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan yang secara langsung mengakibatkan kerugian di perusahaan tersebut
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan untuk memberikan upah atau gaji dengan besaran yang sama dengan sebelumnya
 - d. Dilaksanakannya rasionalisasi dan penyederhanaan, maksudnya perusahaan akan mengurangi jumlah pekerja di perusahaannya.⁵⁴
2. Alasan yang berkaitan dengan kepribadian sipekerja yang bersangkutan selama bekerja.
 - a. Sipekerja selama ia bekerja di perusahaan tersebut, pekerja tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas didalam bekerja.

⁵³ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan*, hlm.166.

⁵⁴ Agung Prasetyo Wibowo, Amad Sudiro., “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19”, *Jurnal Hukum*, Vol.7, No.1, (April 2021),hlm. 5.



- b. Sipekerja selama dia bekerja pada perusahaan tersebut dia tidak mempunyai etika dan perilaku yang baik didalam pekerjaan seperti, pekerja tidak jujur, minimnya rasa tanggung jawab didalam bekerja.
- c. Sipekerja tidak memiliki kekuatan fisik yang memadai dengan beratnya tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.
- d. Dikarenakan meninggalnya sipengusaha dan tidak ada lagi ahli waris yang menjalankan perusahaannya sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terputus.

D. Covid-19

Pandemi covid-19 merupakan wabah yang melanda hampir seluruh negara di dunia. Umat manusia merasakan dahsyatnya dampak adanya virus covid-19. Bidang kesehatan dan ekonomi menjadi sektor yang sangat terkena dampak covid-19. Kematian akibat virus yang membahayakan dan cepat menular membuat masyarakat cemas dan bertahan di rumah. Kondisi demikian menyebabkan aktivitas manusia terbatas hanya di rumah yang menyebabkan lumpuhnya perekonomian bangsa. Pada gilirannya berakibat pada pemutusan hubungan kerja, terjadi PHK di berbagai bidang usaha. Usaha di bidang pariwisata yang meliputi transportasi, perhotelan dan usaha terkait lainnya yang terpuruk dibandingkan bidang lainnya.⁵⁵

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan berbagai macam kebijakan dengan tujuan untuk mencegah dan memutus rantai penyebaran virus Covid-19. Salah satu kebijakan yang ditetapkan pemerintah pada awal maret 2020 yakni

⁵⁵ Moh. Muslim, "PHK Pada Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.23, No.3, (2020), hlm. 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

diberlakukannya *social distancing*, *physical distancing*, dan PSBB (pembatasan sosial berskala besar). Selain itu, dalam rangka menghadapi ancaman yang dapat membahayakan perekonomian nasional Indonesia, pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan Perundang-undangan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi Covid-19.

Virus Covid-19 sangat berdampak bagi perekonomian di Indonesia, dampak ini pun sangat dirasakan oleh para pekerja terutama para pekerja kontrak atau pekerja dengan jangka waktu tertentu. Para pekerja dengan status seperti ini terancam akan dirumahkan atau bahkan sampai diputus hubungannya oleh perusahaan ditempat dia bekerja. Pekerja yang memiliki jangka waktu tertentu dalam bekerja lebih sering menjadi korban pemutusan hubungan kerja, apalagi dalam situasi seperti sekarang ini yang mengharuskan perusahaan mengambil langkah agar perusahaannya tetap bisa bertahan pada situasi seperti ini. Maka dari itu, dengan adanya tindakan dirumahkannya pekerja atau bahkan sampai diputus hubungannya oleh perusahaan maka dibutuhkannya perlindungan hukum atas hak-hak pekerja dengan tujuan agar para pekerja mendapat keadilan.⁵⁶

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 menjelaskan mengenai upah yang harus diberikan kepada pekerja yang dirumahkan yang tidak akan dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk setiap bulannya dan dalam hal ini apabila perusahaan tidak mampu untuk membayarkan upah dengan penuh setiap

⁵⁶ Fakhrol Rozi, Ririn Novianti, "Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia" *Journal of Economics and Business*, Vol.4, No.2, (2020), hlm. 384.



bulannya, maka permasalahan ini perusahaan harus membicarakan terlebih dahulu dengan pekerja yang berkaitan, bagaimana besarnya upah yang harus diberikan dan jangka waktu pekerja tersebut dirumahkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang termuat dalam Pasal 164 ayat (1) menjelaskan bahwasannya bagi para pekerja yang terpaksa harus diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan ditempat dia bekerja dengan alasan keadaan memaksa, dimana dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah ditentukan para pekerja yang diputus hubungan kerjanya berhak menerima uang pesangon sebesar satu kali tertuang dalam pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali tertuang dalam pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang tertuang dalam pasal 156 ayat (4). Para pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi pada perusahaannya ini sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 164, selanjutnya hak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 kali tertuang dalam pasal 165 ayat (2), pemberian uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali tertuang dalam pasal 165 ayat (3) dimana para pekerja akan mendapatkan uang penggantian hak tertuang dalam pasal 165 ayat (4).⁵⁷

⁵⁷ M. Rikhardus Joka, "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.9, No. 1, (2020)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT. PERTAMINA EP Asset-1 Field Jambi

Perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi Negara atau yang disingkat dengan PERTAMINA merupakan salah satu perusahaan milik Negara yang merupakan badan usaha yang mengusahakan sumber-sumber pendapatan bagi Negara. Pertamina yang berkantor pusat di Jakarta, lebih tepatnya terletak di Jl. Medan Merdeka Timur Nomor 1 A, Jakarta Pusat, dengan wilayah kerja meliputi seluruh nusantara maupun perwakilan-perwakilan yang berada di luar negeri.

PT. Pertamina cabang Jambi atau PT. Pertamina EP Asset-1 Field jambi adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi. Pada tanggal 10 Desember 1957 PT.Pertamina EP didirikan yang awal mulanya diberi nama perusahaan Minyak Nasional atau yang disingkat Permina. Perusahaan itu lalu bergabung dengan Pertamina (Pertambangan Minyak), kemudian menjadi Pertamina (Pertambangan Minyak dan Gas Bumi) pada tahun 1968.

PT. Pertamina EP Asset-1 Field Jambi atau lapangan Jambi awalya ditemukan oleh NIAM pada tahun 1922 melalui pengeboran sumur BJG-1 dengan hasil gas di wilayah lapangan bajubang yang kemudian disusul dengan penemuan minyak di wilayah lapangan betung pada tahun 1922, selanjutnya penemuan minyak di wilayah lapangan kenali asam pada tahun 1929, tahun selanjutnya

yakni penemuan minyak di wilayah lapangan tempino pada tahun 1930, dan penemuan minyak selanjutnya yakni di wilayah lapangan setiti pada tahun 1936.

Pertamina merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1971 yang bergerak meliputi bidang perusahaan pertambangan Minyak dan Gas Bumi yang meliputi eksplorasi, pemurnian, pengolahan, pengangkutan, dan penjualan Minyak dan Gas Bumi didalam Negeri. Namun, setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, dalam Undang-Undang tersebut Pertamina bukan lagi satu-satunya badan usaha yang melakukan kegiatan pengadaan dan pendistribusian bahan bakar minyak di dalam Negeri. Hal ini berarti posisi Pertamina sama seperti badan usaha lain yang ditunjuk oleh pemerintah dalam melaksanakan tugas terkait dengan Minyak dan Gas Bumi didalam Negeri.

Daerah Jambi merupakan salah satu penghasil minyak bumi, tetapi hal ini tidak banyak diketahui. Padahal sejak tahun 1922, eksploitasi minyak di Jambi telah dilakukan di beberapa titik di wilayah Jambi, yakni Bajubang, Betung, Tempino, dan Kenali asam. Ada beberapa alasan Jambi tidak dikenal sebagai daerah penghasil minyak salah satunya, yakni minyak yang dihasilkan di wilayah Jambi tidak disuling atau diolah di Jambi, melainkan minyak tersebut disalurkan melalui pipa ke Plaju, Palembang melalui pipa sepanjang 275 KM yang dibangun oleh NV Nederland Indische Aardolie Maatschppij (NIAM) sebagai pengelola minyak di Jambi pada tahun 1935. Dikarenakan minyak yang dihasilkan di daerah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Jambi tidak disuling di Jambi jadi, dalam catatan ekspor minyak belanda minyak yang diproduksi oleh kilang Jambi masuk dalam catatan hasil ekspor Palembang.

Setelah Belanda, pada tahun 1942 Jepang berhasil menguasai eksploitasi minyak di Jambi. Namun, dalam hal ekpolitasi minyak di jambi ini, Jepang tidak berkuasa lama pada tahun 1945 Jepang menyerah terhadap sekutu, dan semua kilang minyak yang berada di daerah Sumatra Selatan dan Jambi langsung segera diambil alih oleh pihak Pemerintah Republik Indonesia di Jambi. Sebagai tindak lanjut atas pengalihan tersebut, Pemerintah Indonesia mendirikan perusahaan yang bernama PERMIRI (Perusahaan Minyak Republik Indonesia). Permiri Jambi wilayah kerjanya meliputi, Muara Bulian, Bajubang, Sengeti, Tempino, Bayung Lencir, Kasang Jambi, dan Kenali Asam yang menjadi pusatnya pengolahan minyak di Jambi.

Perusahaan Negara Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (PN. PERTAMIN) adalah perusahaan minyak Nasional kedua yang didirikan oleh Pemerintah yang merupakan penjelmaan dari NIAM yaitu bekas perusahaan pemerintah Hindia Belanda. Pada tahun 1921 sampai dengan 31 Desember 1960 PN. PERTAMIN menjadi titik utama dengan wilayah operasinya yang berada di Jambi dan pulau Banyu Kalimantan, yang memiliki tugas utama yakni menyalurkan minyak dalam Negeri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1971 PN. PERTAMIN diubah menjadi PERTAMINA.

PT. PERTAMINA mempunyai tugas utama yakni mencari dan mengolah minyak dan gas bumi dengan memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dengan tujuan untuk memakmurkan rakyat dan Negara, selain itu Pertamina juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



berkewajiban untuk menyediakan, melayani, dan memenuhi kebutuhan bahan bakar minyak dan gas bumi dari dalam Negeri. Dalam kegiatan pertambangan yang dilakukan oleh Pertamina di Indonesia, Pertamina mempunyai hak untuk melakukan perluasan bidang-bidang usaha selama itu masih ada hubungannya dengan minyak dan gas bumi.⁵⁸

1. Keadaan Geografis

Salah satu daerah di wilayah Jambi yang merupakan penghasil minyak bumi sejak masa kolonial Belanda pada tahun 1922 yakni daerah Tempino. Tempino adalah sebuah desa dengan bentuk kelurahan di Kecamatan Mestong, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi. Tempino dilintasi oleh jalan raya lintas Sumatra dan merupakan pintu gerbang Jambi jika ditinjau dari Sumatra Selatan. Daerah Tempino diperkirakan hanya berjarak 28 KM dari pusat Jambi.

2. Fasilitas PT. PERTAMINA EP Asset-1 Field Jambi

Pertamina EP Asset-1 Field Jambi memiliki fasilitas yang sangat menunjang untuk kelancaran kerja bagi karyawan, keluarga, dan masyarakat disekitar pengeboran minyak, yakni sebagai berikut:

a. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang sangat penting bagi Pertamina, hal ini berdasarkan penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja atau buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan timbulnya penyakit saat

⁵⁸ Dedi Arman, "Eksploitasi Minyak di Jambi Tahun 1922-1948", *Jurnal Hasil Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.6, No.1, (2020), hlm.131.



bekerja, mengendalikan bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, dan pengobatan. Kepatuhan dan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab bersama baik manajemen perusahaan maupun setiap pekerja.

b. Fasilitas Penunjang Produksi, seperti alat-alat berat.

Dalam melakukan proses pengeboran minyak dan gas bumi para pekerja di Pertamina memerlukan fasilitas penunjang produksi, seperti alat-alat berat dan lainnya yang telah disediakan oleh perusahaan. Dengan tujuan agar pada saat melakukan pengeboran minyak dan gas bumi bisa dilakukan dengan baik.

c. Fasilitas Kesejahteraan

Fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan Pertamina terhadap para pekerja salah satunya ialah rumah dinas yang diberikan kepada para pekerja.

Fasilitas kesejahteraan ini diberikan dengan tujuan untuk mensejahterkan para pekerja yang sedang bekerja di Pertamina.

d. Fasilitas Gedung Pertemuan

e. Fasilitas transportasi yang diberikan bagi pekerja yang akan pergi dinas diluar daerah kota.

B. Visi Misi dan Tata Nilai Pertamina

Adapun visi dan misi yang ditetapkan oleh Pertamina EP Asset-1 Field Jambi adalah sebagai berikut :

a. Menjadi perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi kelas dunia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- b. Melaksanakan pengusahaan sektor hulu minyak dan gas dengan penekanan pada aspek komersial dan operasi yang baik serta tumbuh dan berkembang bersama lingkungan hidup.

Adapun Tata Nilai Pertamina, yakni sebagai berikut:

- a. Amanah, yakni dapat memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan, seperti memenuhi janji dan komitmen, berpegang teguh pada nilai moral dan etika, Bertanggung Jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan hingga tuntas.
- b. Kompeten, yakni terus belajar dan mengembangkan kemampuan, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab setiap tantangan, menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik, mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepedulian terhadap orang lain, lingkungan sosial dan alam, mau membantu orang lain belajar, serta berani mengambil keputusan secara cepat dan tepat berdasarkan risiko yang terukur.
- c. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan, seperti menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, membangun lingkungan kerja yang kondusif, saling membantu dan mendukung untuk kepentingan perusahaan.
- d. Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara, seperti menjaga nama baik sesama pekerja dan pimpinan, rela berkorban untuk tujuan yang lebih besar, patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika, berkontribusi lebih melampaui harapan, dan pantang menyerah menghadapi tantangan dan harapan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- e. Adaptif, terus berinovasi dan berantusias dalam menggerakkan atau menghadapi perbedaan, seperti cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus menerus melakukan perbaikan, bertindak proaktif, kreatif dan inovatif dalam menghasilkan solusi dan nilai tambah, menunjukkan semangat dan antusiasme dan energi positif.
- f. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis, seperti memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan perusahaan, besinergi secara agresif untuk memberikan nilai tambah sebesar-besarnya untuk perusahaan, mencari solusi terbaik untuk menghadapi perbedaan kepentingan yang terjadi.⁵⁹

C. Bagian-Bagian di PT. Pertamina

1. Field Manager

Pada bagian ini pekerja bertugas dalam merencanakan, melakukan, dan mengatur segala macam strategi dalam operasi produksi untuk mencapai sasaran perusahaan, melakukan pengolahan terhadap produksi secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan lebih efektif, efisien, dan berwawasan lingkungan.

2. HSE (*Healthy, Safety, Security, and Environment*)

Para pekerja yang bekerja di bagian HSE ini berperan penting dalam melindungi, dan mengamankan setiap orang, asset yang dimiliki perusahaan, data perusahaan yang bersifat rahasia, mengamankan lingkungan sekitar dari berbagai

⁵⁹ Visi Misi Pertamina EP, “<https://pep.pertamina.com/visi-misi>, diakses 26 januari 2023.



macam bahaya yang berkaitan dengan kegiatan pengeboran di Pertamina. Pekerja pada bagian ini juga memiliki komitmen tersendiri yaitu dengan menjadikan QHSSE (Quality, Health, Service, Security, dan Environment) menjadi prioritas utama dengan cara:

- a. Patuh, artinya mematuhi seluruh peraturan perundangan dan standard QHSSE.
- b. Integrasi, artinya dalam setiap kegiatan operasional aspek QHSSE harus diimplementasikan.
- c. Latih, artinya melakukan peningkatan dalam pemahaman dan kompetensi pekerja yang bisa didapat melalui sosialisasi dan pelatihan.
- d. Improvement, artinya dalam penerapan aspek QHSSE harus ditingkatkan secara konsisten, dan berkesinambungan.
- e. Harmonis, artinya menciptakan dan memelihara hubungan yang harmonis atau aman dan damai dengan para pekerja dan masyarakat.

3. Production Operation

Pada bagian ini yang menjadi tugas utamanya yakni melakukan perencanaan produksi serta pengoprasian produksi serta pengendalian lingkungan, seperti perawatan sumur setiap tahun dan menyusun anggaran dalam setiap pengoperasian.

4. Mekanik

Pada bagian ini pekerja bertugas dalam perencanaan produksi serta pengoperasian produksi dan mengevaluasi operasi pesawat Hoist, dan pengendalian lingkungan dengan melakukan perawatan sumur yang dilakukan setiap tahun.



5. RAM (*Reability Availability dan Maintenance*)

Pada bagian ini pekerja melakukan tugasnya dalam penyelenggaraan dan pengkoordinasian dalam kegiatan operasional, memberikan fasilitas yang digunakan pada saat produksi, seperti perencanaan anggaran pekerja, pemeliharaan fasilitas sumur-sumur produksi, pengoperasian dan memperbaiki peralatan-peralatan yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam melakukan operasi produksi, mesin listrik, alat-alat berat, dan lokasi.

6. LR (*Legal dan Relation*)

Pada bagian ini, pekerja bertugas untuk melaksanakan salam fungsi-fungsi hukum dan perthanan, dengan tujuan agar memberikan kelancaran terhadap operasi perusahaan dan juga bertugas untuk membina hubungan baik terkait dengan instansi pemerintah, masyarakat dan organisasi lainnya.

7. ICT (*Information Communication technology*)

ICT merupakan suatu bagian di Pertamina yang bertugas untuk memperbaiki, menyambung, dan menerima telepon yang berasal dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan guna kelancaran perusahaan tersebut.

8. HR (*Human Resource*)

Pekerja yang bekerja pada bagian ini memiliki berbagai tugas, yakni melakukan pengawasan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan pekerjaan, melakukan perencanaan, Pendidikan, pelatihan organisasi dan ketentuan norma serta syarat-syarat kerja. Tidak hanya itu, pada bagian ini juga memiliki tugas dalam memberikan saran, perencanaan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



pengembangan, dan berbagai tugas lainnya untuk menunjang peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

9. Finance

Pada bagian ini pekerja bertugas dalam menyelenggarakan serta mengawasi kegiatan keuangan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan produksi:

- a. Bertugas dalam membuat dan meneliti pajak serta penyimpanan dokumen-dokumen pajak, updating gaji, print out, dan pembayaran gaji.
- b. Bertugas dalam membuat laporan pergerakan arus minyak dan membuat laporan bulanan minyak.
- c. Bertugas untuk menyusun atau mengkoordinasikan anggaran operasi untuk tahun depan dan membuat realisasi bulanan pada tahun berjalan.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI PERTAMINA JAMBI

A. Proses Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Oleh Pertamina Terhadap Pekerja Kontrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur segala aspek dalam hubungan kerja antara perusahaan dan para pekerja, keberadaan lembaga hukum di Indonesia hingga saat ini sudah berjalan cukup baik salah satunya aturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya suatu hubungan kerja merupakan hal yang harus dihindarkan para pekerja terutama para pekerja kontrak atau pekerja yang memiliki jangka waktu kerja tertentu. Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan apabila terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan atau karena alasan lainnya yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan.⁶⁰

Terkait pemutusan hubungan kerja tentu saja ada proses atau tahapan pelaksanaannya, Bapak Dadang menjelaskan bahwasannya,

“Proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Pertamina Jambi terhadap pekerja yang bersangkutan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perusahaan terlebih dahulu harus melakukan perundingan dan menjelaskan mengenai keadaan perusahaan secara nyata kepada para pekerja yang bersangkutan atau dalam kasus lainnya yang berkaitan dengan pribadi sipekerja, perusahaan harus menjelaskan secara jelas tentang apa yang menjadi penyebab

⁶⁰ Micael Josviranto, “Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Riset dan Konseptual*, Vol.7, No.1, (Februari 2022), hlm. 166.

atau alasan perusahaan mengambil keputusan untuk memutus hubungan kerja. Pada saat melakukan perundingan ini harus dilaksanakan secara terbuka. Perundingan ini dilakukan dengan tujuan agar pekerja yang bersangkutan tidak salah memahami maksud dan tujuan perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Setelah perundingan tersebut selesai dan diterima dan disetujui oleh pekerja, selanjutnya perusahaan melakukan sosialisasi dengan maksud dan tujuan untuk diketahui oleh para pekerja lainnya sebagai bahan pertimbangan kesesuaian alasan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. Apabila hasil perundingan tersebut telah disetujui oleh pekerja, maka langkah selanjutnya yakni ditetapkan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan. Setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja, selanjutnya dibuat persetujuan bersama terkait uang pesangon yang akan diberikan kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya”.⁶¹

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sangat berdampak pada ekonomi, psikologi dan financial, antara lain sebagai berikut:

- a. Para pekerja kehilangan mata pencaharian mereka yang tentu saja hal ini sangat mempengaruhi perekonomian keluarga mereka.
- b. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baru tidaklah mudah, dan pastinya membutuhkan waktu yang lama dan biaya yang besar.
- c. Kehilangan pekerjaan dapat menghilangkan semangat untuk dirinya sendiri dan keluarganya sebelum dia mendapatkan pekerjaan yang baru.

Dalam mengakhiri hubungan kerja diperlukannya proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja agar para pekerja memahami kesalahan atau pelanggaran atau adanya keadaan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja ini dilakukan oleh berbagai perusahaan salah satunya Pertamina Jambi. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pertamina Jambi dilakukan sesuai dengan

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.



aturan yang berlaku terkait dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat sensitif, maka dari itu perusahaan seharusnya bijak dalam mengambil keputusan untuk memutus hubungan kerja karena ini akan berdampak pada penurunan kesejahteraan masyarakat dan akan meningkatnya peluang kehilangan pekerjaan dan menyebabkan terjadinya pengangguran. Dampak-dampak yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja ini sangatlah tidak baik bagi pekerja yang bersangkutan, apalagi terjadinya pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi covid-19, dimana pada saat ini sulit sekali menemukan pekerjaan yang baru karena pada saat pandemi perekonomian di Indonesia sedang mengalami penurunan, banyak perusahaan yang harus tutup demi menghindari kerugian dan kebutuhan yang terus meningkat setiap waktunya. Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja dan menjamin keselarasan, kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kerja bagi para pekerja memiliki tujuan untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak, oleh karenanya pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk ketika melakukan PHK.⁶²

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Kontrak yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Situasi Pandemi Covid-19 di Pertamina Jambi Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar R.I Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.⁶³

Di Indonesia masih banyak terjadi kesenjangan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan di dalam dunia ketenagakerjaan, karena dalam hal ini posisi

⁶² Nazifah, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari*, Vol.21, No. 3, (2021),hlm.1114.

⁶³ Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khairah Ummah*, Vol.12. No.4, Desember 2017. hlm.836.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

pekerja itu berada pada posisi terlemah dimana perusahaan bisa kapan saja mengambil tindakan kepada pekerja sekalipun tindakan itu bisa merugikan sipekerja. Maka dari itu, untuk mencegah terjadinya hal-hal yang dapat merugikan salah satu pihak, pemerintah Indonesia membuat aturan hukum yang termuat dalam Undang-Undang Hukum Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tujuan utamanya yakni memberikan perlindungan bagi para pekerja maupun bagi perusahaan. Dalam hal ini hak dan kewajiban seorang pekerja atau perusahaan tidak hanya diatur dalam sebuah perjanjian kerja, tetapi juga diatur didalam peraturan perundang-undangan yang mengikat dan harus dipatuhi. Sejatinya, sebelum melakukan hubungan kerja pihak pekerja dan pihak perusahaan terlebih dahulu harus membuat suatu perjanjian hubungan kerja dimana disitu tercantum aturan-aturan dalam bekerja, serta hak dan kewaiban pekerja dan perusahaan.

Bagi para pekerja kontrak atau pekerja dengan jangka waktu tertentu, perjanjian hubungan kerja ini sangat penting karena pekerja dengan status kerja seperti ini sangat sering terkena pemutusan hubungan kerja.

Lebih lanjut, terkait dengan lamanya perusahaan Pertamina berdiri di berbagai penjuru di Indonesia ini tidak menutup kemungkinan banyaknya jumlah pekerja yang bekerja di PT. Pertamina. Bapak Dadang Memberikan penjelasan terkait hal ini.

“Jumlah pekerja yang bekerja di Pertamina Jambi dapat dikategorikan banyak, karena tanah di daerah Jambi mempunyai banyak titik pengeboran minyak maka dari itu, diperlukannya pekerja dengan jumlah yang cukup banyak agar pekerjaan tetap berjalan efisien. Sekitar 500-700 pekerja yang bekerja di Pertamina Jambi bertanggung jawab untuk memproduksi minyak mentah untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar, dan status pekerja ini sebagaian besar adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pekerja kontrak atau pekerja dengan jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati sebelumnya antara pihak perusahaan dan pihak pekerja.”⁶⁴

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh narasumber, diketahui bahwasannya daerah Jambi merupakan salah satu wilayah yang strategis dalam melakukan pengeboran minyak, karena tanah di Jambi banyak menyimpan minyak mentah. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan pekerja yang berjumlah cukup banyak dengan tujuan untuk memaksimalkan produksi.

Pada tahun 2020 Pandemi Covid-19 menyebar dan menular di Indonesia, Pandemi ini juga memberikan dampak yang buruk bagi kesehatan masyarakat yang tentunya ini akan berimbas pada perekonomian di Indonesia. Jika terkait dengan perekonomian tentu saja ada hubungannya dengan pekerja, pada saat pandemi pekerja mengalami kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, karena pada saat itu banyak perusahaan atau pengusaha yang terkena dampak pandemi seperti penurunan hasil produksi atau menyebarnya virus covid-19 kepada pekerja yang akan mengakibatkan pekerja harus terpaksa dirumahkan atau terpaksa diputus hubungannya. Bapak Dadang memberikan penjelasan terkait dampak Covid-19 terhadap pekerja di Pertamina Jambi, beliau menjelaskan bahwasannya.

”Dampak yang ditimbulkan dari adanya pandemi tersebut terhadap pekerja yang bekerja di Pertamina Jambi salah satunya ialah pekerja yang terpapar atau terkena virus Covid-19. Apabila pekerja teridentifikasi terkena virus tersebut, pihak perusahaan mengambil langkah untuk merumahkan pekerja yang bersangkutan, langkah yang diambil perusahaan bertujuan untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 kepada pekerja lain. Apabila semua langkah sudah ditempuh oleh perusahaan seperti merumahkan pekerja untuk melakukan

⁶⁴ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

pengobatan tetapi pekerja yang bersangkutan tak kunjung membaik setelah beberapa bulan atau pekerja yang bersangkutan mengalami sakit komplikasi yang cukup berat, perusahaan terpaksa mengambil langkah untuk memutus hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghindari hal-hal yang dapat membahayakan nyawa sipekerja dan pekerjaan tidak menjadi terhambat dan dapat berjalan dengan efisien dan lancar”.⁶⁵

Terkait dengan penjelasan yang diberikan oleh narasumber, peneliti dapat melihat bahwasannya pekerja yang bekerja di Pertamina cukup merasakan dampak yang ditimbulkan dari adanya pandemi Covid-19. Data ini membuktikan bahwa pekerja mengalami kekhawatiran selama pandemi, kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan mata pencahariannya selama ini yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dirinya dan keluarganya. Perusahaan juga mengalami dampak yang ditimbulkan atas keputusan yang diambilnya seperti perusahaan akan kehilangan pekerja yang sudah cukup lama berkontribusi di perusahaanya.

Dalam hal ini selaras dengan apa yang dialami oleh pekerja di Pertamina Jambi yang juga terkena imbas dari adanya virus Covid-19 ini pak Dadang mengatakan bahwa,

“Ada beberapa pekerja di Pertamina Jambi yang dengan terpaksa harus dirumahkan dan sampai diputus hubungannya oleh perusahaan, yakni terdapat 5 orang pekerja. Awalnya 5 pekerja ini dirumahkan karena terpapar Covid-19 setelah melalui proses penyembuhan, 2 pekerja diantaranya terpaksa harus diputus hubungannya. Dalam hal ini Pertamina terus berusaha melakukan yang terbaik selama Pandemi untuk mencegah agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja” .⁶⁶

Pertamina Jambi tidak banyak melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja, hanya beberapa pekerja saja yang diakhiri hubungannya, mengingat

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



seperti yang diketahui jumlah pekerja yang bekerja di Pertamina Jambi cukup banyak. Perusahaan ini terus melakukan yang terbaik untuk para pekerja pada saat pandemi Covid-19, dan mungkin perusahaan ini bisa menjadi patokan bagi perusahaan lainnya apabila terjadi suatu keadaan yang diluar dugaan perusahaan dapat mengatasi dengan baik tanpa adanya keputusan-keputusan yang bisa merugikan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang sangat tidak diharapkan bahkan sangat dihindari oleh para pekerja khususnya dikalangan para pekerja kontrak, pemutusan hubungan kerja yang terjadi akan sangat berdampak bagi pekerja yang bersangkutan. Dalam hal memutus hubungan kerja terhadap pekerja perusahaan harus terlebih dahulu merundingkan atau melakukan musyawarah dengan serikat pekerja atau buruh dengan pekerja yang bersangkutan. Apabila dalam perundingan atau musyawarah tersebut tidak menghasilkan kesepakatan bersama, maka pihak perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁶⁷

Dalam hubungan kerja tentu saja ada perjanjian kerja yang sebelumnya telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak yang berisikan lamanya masa bekerja dan lain sebagainya. Perjanjian kerja ini dibuat dengan tujuan agar suatu hari nanti tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak pekerja dan pihak perusahaan. Dalam hal ini Bapak Yudi pekerja yang diputus hubungan kerja menjelaskan,

⁶⁷ Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Wali Pers,2010), hlm.174.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

“Saya bekerja di Pertamina Jambi sudah cukup lama, mulai dari tahun 2019 hingga 2021. Jika dihitung saya sudah bekerja selama kurang lebih 2 tahun pada perusahaan tersebut, sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku saya dan pihak perusahaan Pertamina telah membuat perjanjian kerja secara tertulis yang telah disepakati sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia”.⁶⁸

Dari penjelasan yang diberikan, perusahaan telah mengikuti aturan-aturan yang berkaitan dengan pekerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, seperti membuat perjanjian kerja sebelum memulai hubungan kerja. Pada dasarnya Pemerintah membuat aturan-aturan seperti ini tentunya mempunyai tujuan utama yakni untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban perusahaan.

Dapat dilihat dalam KUHPdata pada pasal 1320 yang menyatakan syarat sahnya sebuah perjanjian hubungan kerja, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Cakap Hukum
3. Adanya yang diperjanjikan
4. Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya perjanjian yang telah dilakukan oleh pihak pekerja dan pihak perusahaan sudah memenuhi syarat sahnya sebuah perjanjian, dikarenakan kedua belah pihak telah memenuhi seluruh aspek yang terdapat dalam pasal 1320 KUHPdata. Apabila ada salah satu syarat yang tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum.⁶⁹

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Yudi, Pekerja yang diputus hubungan kerja dari Pertamina Jambi, tanggal 26 Januari 2023 di tempat tinggalnya.

⁶⁹ Vijayanti, I.W.A, “Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis”, *Jurnal Komunikasi Hukum*, Vol.6, No. 1(2020), hlm.115.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Setiap orang yang melakukan perjanjian kerja harus cakap hukum, seseorang dapat dikatakan cakap hukum jika sudah memasuki usia 21 tahun keatas atau telah dewasa, apabila seseorang yang sudah menikah tetapi usianya masih dibawah 21 tahun maka itu juga dapat dikatakan cakap hukum, selain itu orang yang dapat dikatakan cakap hukum ialah orang yang memiliki akal sehat.

Pasal 1330 KUHPperdata mengatur tentang kriteria seseorang yang tidak cakap hukum dalam membuat suatu perjanjian, sebagai berikut:

1. Orang-orang yang belum dewasa, atau seseorang yang masih berada dibawah umur 21 tahun dan belum menikah.
2. Mereka yang ditaruh dalam pengampuan, maksudnya ialah seseorang yang sudah memasuki fase dewasa atau umurnya telah berada diatas 21 tahun atau dengan status sudah menikah, dikatakan tidak cakap hukum karena dia pemabuk, atau sakit jiwa.
3. Pada umumnya semua orang yang oleh Undang-Undang dilarang mengadakan suatu perjanjian tertentu.

Orang-orang yang termasuk pada golongan diatas atau ciri-ciri diatas, apabila dalam melakukan perjanjian harus diwakili oleh orang yang cakap hukum, yaitu orang tua atau wali. Apabila seseorang yang tidak cakap hukum melakukan suatu perjanjian dan tidak diwakili oleh yang cakap hukum, maka perjanjian yang telah dibuatnya akan cacat hukum yang mengakibatkan perjanjian tersebut harus dibatalkan.⁷⁰

⁷⁰Devi Kumalasari, Dwi Wachidiyah Ningsih, "Syarat Sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 ayat (2) KUHPperdata", *Jurnal Pro Hukum*, Vol. 7, No.2, (2018), hlm.8..



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 yang menerangkan bahwa suatu perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
3. Adanya perjanjian yang diperjanjikan
4. Pekerja yang telah melakukan perjanjian tidak boleh melakukan hal yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷¹

Pasal 52 Ayat (1) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dimana dalam ketentuan ini perjanjian kerja akan menjadi sah apabila perjanjian kerja tersebut atas keinginan kedua belah pihak yang dibuat secara tertulis atau secara tidak tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara kedua belah pihak lebih terjamin akan adanya kepastian hukum. Hubungan kerja merupakan hubungan yang dilandasi dengan hukum. Perjanjian kerja yang telah dilakukan antara kedua belah pihak selanjutnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang dipenuhi oleh masing-masing pihak.⁷²

Mengenai perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Didalam perjanjian kerja tentu saja memuat aturan-aturan terkait

⁷¹ Dian Samudra, Ujang Hibar, “Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUHPerduta dengan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.1, No.1, (Januari,2021), hlm. 28.

⁷² Abdul Hadi, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap”, *Jurnal Surya Kencana Sat*, Vol.10, No.2, (Oktober 2018), hlm.55.

dengan pekerjaan. Bapak Anton pekerja yang bekerja di Pertamina memberikan penjelasan bahwa,

“Didalam perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh saya dan pihak perusahaan tertera berapa lama masa waktu saya bekerja pada perusahaan Pertamina, hal ini membuktikan bahwa saya termasuk kategori pekerja kontrak yang memiliki masa waktu bekerja.⁷³

Terkait penjelasan yang diberikan oleh bapak anton, sebagian besar pekerja yang bekerja di Pertamina merupakan pekerja kontrak atau pekerja waktu tertentu, yang apabila masa kontraknya telah habis maka hubungan kerjanya akan selesai.

Pekerja kontrak atau pekerja dengan jangka waktu tertentu ditinjau dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 Bab II, Menyatakan bahwa:

1. PKWT untuk pekerjaannya yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
2. PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

⁷³ Wawancara dengan Bapak Anton, Pekerja yang diputus hubungan kerja dari Pertamina Jambi, tanggal 29 Januari 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha.
8. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.⁷⁴

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa terdapat dua jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Merupakan perjanjian yang dibatasi dengan waktu tertentu atau berdasarkan atas selesainya pekerjaan sipekerja. Pekerjaan dengan status PKWT ini sudah diketahui oleh pekerja kapan dan berapa lama jangka waktunya.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian ini bersifat tetap, atau sering juga disebut dengan pekerja tetap dan bukan pekerja kontrak, yang mana pengusaha atau perusahaan melakukan uji

⁷⁴ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 3, Bab II.

coba dengan tenaga kerjanya selama 3 bulan sebelum menjadi tenaga kerja tetap.⁷⁵

Jadi, menurut penjelasan peraturan perundang-undangan maupun keputusan Menteri dapat dikatakan pekerja yang bersangkutan di perusahaan Pertamina ini termasuk kategori pekerja kontrak, karena dalam membuat perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja ditulis atau ditentukannya lama waktu dia bekerja dan telah memenuhi syarat perjanjian kerja, juga memenuhi syarat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Bab II, Pasal 3.

Pekerja kontrak termasuk salah satu kategori pekerja yang rentan terkena pemutusan hubungan kerja, karena bisa saja perusahaan atau pengusaha menggunakan berbagai alasan untuk melakukan suatu tindakan yang bisa merugikan pihak pekerja, tetapi dalam hal seperti ini kementerian ketenagakerjaan telah mengatur dalam aturan perundang-undangan mengenai status hubungan kerja maupun hak-hak mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu hal yang harus dihindari oleh para pekerja dan perusahaan, apalagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada saat pandemi Covid-19. Perusahaan juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari pengakhiran hubungan kerja. Terkait dengan pemutusan hubungan kerja, pasti ada beberapa alasan yang kuat untuk dilakukannya hal tersebut kepada pekerja. Dalam hal ini pak Dadang memaparkan

⁷⁵ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah*, Vol.2, No.1, 2013.



alasan perusahaan terkait dilakukannya pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic Covid-19.

“Perusahaan Pertamina dalam masa pandemi Covid-19 terus berupaya melakukan yang terbaik untuk para pekerja dengan tujuan jangan sampai pada saat seperti ini ada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, tapi kembali lagi apabila ada keadaan yang terpaksa atau mendesak pihak perusahaan akan mengambil langkah tegas. Terdapat beberapa pekerja yang terpaksa harus dirumahkan dan sampai diputus hubungannya dengan alasan akibat dari pandemi Covid-19 pihak perusahaan PT.Pertamina Drilling Servis Indonesia mengambil langkah untuk dilakukannya karantina atau dirumahkan dengan tujuan untuk memutus mata rantai penyebaran covid-19 ke pekerja lain untuk para pekerja yang terkena atau terpapar virus Covid-19. Nah, pada kasus ini terdapat 5 pekerja yang terpapar covid-19, 5 pekerja dirumahkan dan menjalani karantina, kemudian 3 pekerja sembuh dan 2 pekerja mengalami sakit komplikasi yang menyebabkan pekerja itu tidak bisa melakukan pekerjaan berat. Seperti yang diketahui para pekerja ini merupakan pekerja di bagian Mekanik di lokasi pengeboran yang pekerjaannya termasuk kategori kerja berat. Dalam hal ini, pihak perusahaan terpaksa mengambil langkah untuk memutus hubungan kerja dengan tujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.⁷⁶

Faktor kesehatan para pekerja ini yang memaksa perusahaan mengambil langkah memutus hubungan kerja, karena apabila pekerja itu terus dipaksa melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat, tidak menutup kemungkinan penyakit yang diderita akan semakin parah. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus memiliki alasan dan bukti yang kuat, dan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan harus menyampaikan alasan-alasan mengapa harus melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya.

Terkait pemutusan hubungan kerja. Berikut beberapa alasan yang dikatakan dapat diterima dan dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

mendukung pembenaran dalam tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja, ialah:

1. Alasan Ekonomi
 - a. Merosotnya hasil produksi perusahaan yang bersangkutan dapat menjadi penyebab utama.
 - b. Merosotnya penghasilan perusahaan.
 - c. Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dengan besaran yang sama seperti sebelumnya.
 - d. Melakukan efisiensi atau penyederhanaan pekerja dalam jumlah besar.
2. Alasan pribadi pekerja yang bersangkutan
 - a. Tidak memiliki kemampuan bekerja dan prestasi yang memadai sesuai dengan target perusahaan. Tidak memiliki perilaku dan etika yang baik didalam bekerja.
 - b. Tidak mempunyai kekuatan jasmani yang sependan dengan beratnya tugas yang diberikan.
 - c. Karena meninggalnya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang bisa melanjutkan hubungan kerja dan pekerja yang bersangkutan.⁷⁷

Ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam peraturan hukum ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ini terjadi apabila waktu yang telah disepakati didalam suatu perjanjian kerja telah habis, artinya waktu lamanya

⁷⁷ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm. 166.

pekerja itu bekerja yang telah disepakati atau ditentukan sudah berakhir, secara tidak langsung maka berakhir pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dan pengusaha tidak mempunyai wewenang lagi untuk menempatkan pekerja itu dibagian lain dari perusahaannya, jadi apabila pekerja itu sudah tidak mempunyai pekerjaan lagi, maka hubungan kerja putus demi hukum.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya pemutusan hubungan kerja ini yang dilakukan oleh hakim perdata pengadilan atas permintaan kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha yang berdasarkan dengan alasan-alasan yang kuat dan disertai dengan bukti, yaitu:

- a. Pemutusan hubungan kerja terhadap anak dibawah umur yang sama sekali tidak memenuhi syarat untuk bekerja.
- b. Pemutusan hubungan kerja karena pailit pada perusahaan

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah murni atas kemauannya sendiri tanpa adanya paksaan dari manapun. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam prakteknya ialah sipekerja mengundurkan diri dari tempatnya berkerja atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

4. Pemutusan Hubungan kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha disebabkan oleh adanya suatu pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh sipekerja dalam melakukan pekerjaan, atau juga bisa disebabkan oleh beberapa alasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

lainnya seperti adanya pengurangan jumlah tenaga kerja, perusahaan yang harus berhenti beroperasi dikarenakan mengalami kerugian, atau bahkan perusahaan mengalami perubahan status dan alasan lainnya yang bisa menyebabkan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha.⁷⁸

Terkait dengan pemutusan hubungan kerja tentu saja ada kaitannya dengan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan atau uang ganti rugi, ada beberapa perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja dengan tidak memberikan pesangon kepada pekerja yang bersangkutan, tetapi ada pula perusahaan yang tetap memperhatikan hak-hak pekerja seperti mendapatkan uang pesangon sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat. Bapak Dadang memberikan penjelasan terkait hal ini.

“Pihak perusahaan Pertamina akan memberikan hak-hak pekerja yang bersangkutan baik itu pekerja yang dirumahkan ataupun pekerja yang diputus hubungannya, perusahaan akan memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan lain-lain sesuai dengan perjanjian kontrak kerja.”⁷⁹

Pihak perusahaan Pertamina akan menjamin hak-hak pekerjaannya, disini perusahaan akan menjalankan apa yang menjadi kewajibannya. Pada perusahaan ini dapat dilihat hukum berjalan dengan baik, perlindungan hukum terhadap pekerja di perusahaan ini diperhatikan sebagaimana mestinya.

Ketentuan pemberian uang pesangon oleh pengusaha kepada karyawannya sehubungan dengan PHK, penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja

⁷⁸ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jawa Timur: Literasi Nusantara, 2020), hlm.159.

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Dadang, selaku perwakilan dari Pertamina Jambi, tanggal 25 Januari 2023 di lokasi Pertamina Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



(PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka memang ada seharusnya hak-hak pekerja seperti upah yang nantinya akan menjadi dasar komponen perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak untuk pekerja yang bersangkutan, yaitu:

- a. Upah Pokok
- b. Tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan terhadap pekerja maupun keluarganya dalam segala macam bentuk.

Perhitungan uang pesangon adalah 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 dan seterusnya.⁸⁰

Pemberian hak-hak oleh perusahaan terhadap pekerja yang dirumahkan atau diputus hubungan kerja adalah wajib karena hal ini telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Terkait hal ini bapak yudi menjelaskan mengenai pemberian uang pesangon dan lainnya terhadap dirinya.

“Pada saat saya terpaksa harus dirumahkan untuk melakukan isolasi dan berbagai pengobatan karena pada saat itu saya teridentifikasi terkena virus covid-19 dan sampai akhirnya saya terpaksa harus diputus hubungan kerja, karena saya mengalami sakit komplikasi yang menurut anjuran dokter tidak boleh melakukan pekerjaan yang berat. Pada saat diputus hubungan kerja saya tetap mendapatkan

⁸⁰ Mohamad Risaldi Mamonto, “Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Fakultas Hukum Unsrat*, Vol. 5, No.7, (2017), hlm. 48.



hak-hak saya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat. Saya menerima uang pesangon dan uang penghargaan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja saya selama diperusahaan. Tetapi, ada sedikit kendala waktu yang agak lama pada saat pemberian uang pesangon dan uang penghargaan. Saya tidak terlalu mempermasalahkannya itu sebab saya senang hak saya sebagai pekerja telah dipenuhi oleh perusahaan.”⁸¹

Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tetap mendapatkan haknya yakni uang pesangon dan uang penghargaan yang sebelumnya telah tertera di perjanjian kerja, namun uang pesangon yang diberikan cukup lama. Keterlambatan dalam memberikan uang pesangon dapat mempengaruhi keadaan pekerja pada saat itu, apalagi ditambah pada saat itu semua bahan pokok kebutuhan sehari-hari melonjak. Tetapi, pekerja yang bersangkutan tidak mempermasalahkannya akan hal tersebut, karena baginya yang terpenting adalah hak-haknya telah terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada pekerja di Pertamina yang terkena pemutusan hubungan kerja adanya keterlambatan didalam pemberian uang pesangon, karena adanya kelalaian dari perusahaan yang kurang perhatian. Hal yang dianggap tidak terlalu penting justru bagi sebagian orang ini adalah hal yang sangat penting. Dari penjelasan diatas cukup jelas bahwasannya perlindungan hukum terhadap pekerja di Pertamina Jambi sudah baik sebagaimana mestinya sesuai dengan aturan perundang-undangan, hal ini bisa dilihat dari apa yang menjadi alasan perusahaan mengambil langkah memutus hubungan kerja dan bagaimana perusahaan memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan searah dengan

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Yudi, Pekerja yang diputus hubungan kerja dari Pertamina Jambi, tanggal 26 Januari 2023 di tempat tinggalnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



peraturan perundang-undangan. Namun, kelalaian perusahaan yang dapat memicu permasalahan terhadap pekerja yang bersangkutan.

Perlindungan hukum memiliki arti sebagai perlindungan yang menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, dan perlindungan ini digunakan untuk kepentingan-kepentingan tertentu dengan cara menjadikan kepentingan yang harus dilindungi kedalam sebuah hak dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, salah satunya ialah Pancasila dalam sila ke-5 yakni, “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”⁸²

@ Hak cipta milik UIN Suntho Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



⁸² Febrianti,L., Hamzah, R., Zaharnika, F.A., Seruni, “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam”, *Journal Of Economic, Business, and Accounting*, Vol.6, No.1, (2022), hlm.86.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan atas permasalahan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, data yang didapatkan kemudia disajikan dan dianalisa, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, yakni dilakukan secara bertahap terhadap pekerja yang bersangkutan. Hal ini dilakukan agar pekerja yang bersangkutan dapat memahami dan mengerti mengapa perusahaan mengambil langkah ini. Dalam hal pemutusan hubungan kerja perusahaan lebih memperhatikan alasan yang digunakan untuk mengambil tindakan seperti ini karena, perusahaan mengetahui banyak sekali dampak yang ditimbulkan terhadap pekerja yang bersangkutan apabila pekerjaannya hilang. Tetapi, dalam kondisi tertentu atau kondisi memaksa membuat perusahaan Pertamina mengambil langkah untuk memutus hubungan kerja, apabila perusahaan terus saja melanjutkan hubungan kerja, maka kemungkinan itu sangat membahayakan nyawa sipekerja.
2. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang diputus hubungan kerjanya saat ini sudah berjalan sebagaimana mestinya perusahaan telah mengikuti aturan yang berlaku di Indonesia hak-hak

pekerja telah dipenuhi sebagaimana mestinya oleh perusahaan, tetapi ada saja kelalaian perusahaan terkait lamanya waktu pemberian uang pesangon yang dapat menyebabkan kerugian kepada pekerja yang bersangkutan. PT. Pertamina merupakan salah satu perusahaan BUMN dimana perusahaan ini akan menjamin seluruh hak-hak pekerja terlaksana sesuai dengan perjanjian dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja sah karena memenuhi syarat sah perjanjian kerja karena dalam pasal tersebut menyatakan secara urut syarat-syaratnya dan pihak perusahaan Pertamina telah memenuhi syaratnya secara penuh. Selanjutnya, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pasal 3 Bab II Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa pekerja kontrak termasuk kedalam golongan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) karena perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan menetapkan jangka waktu lamanya bekerja.

B. Saran

Dari uraian kesimpulan diatas maka penulis menyarankan, bahwa:

1. Seharusnya permasalahan mengenai tenaga kerja sudah tidak ada lagi di dunia kerja, perusahaan seharusnya lebih mengontrol kinerja dari setiap pekerja atau staff yang bekerja agar kesalahan yang bisa saja disebabkan oleh satu pekerja bisa berdampak buruk untuk pekerja lainnya. Apalagi pada masa pandemi Covid-19 perusahaan harus lebih mewaspadai penyebaran virus terhadap pekerja dengan berbagai cara yang efektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

2. Bagi para pekerja seharusnya lebih memahami mengenai hak dan kewajiban pekerja, dan lebih tegas menuntut hak yang sudah seharusnya menjadi milik kita, sebab semua hak-hak pekerja sudah diatur dalam peraturan Perundang-undangan. Perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak pekerja, karena tidak setiap pekerja mengetahui hak-hak mereka yang sudah diatur. Perusahaan harus lebih siap apabila kondisi pandemi covid-19 terjadi kembali, strategi perusahaan harus lebih di optimalkan agar hal-hal yang seperti ini tidak terulang kembali.

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jawa Timur: Literasi Nusantara, 2020.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Malang: Lubuk agung, 2011.
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, 1989.
- Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- H.Zaeni, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2019.
- Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medan: Pustaka Prima, 2020.
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Metode dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Lexy J, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- M.Agus Santoso, *Hukum, Moral dan Keadilan Sebuah Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana, 2014.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Parlin Dony Sipayung, *Hukum Ketenagakeraan*, Yayasan Kita Menulis, 2022

Pedoman Penulisan Skripsi Ilmu Syariah dan Hukum, Jambi: Fakultas Syariah UIN Jambi, Jambi 2020

Prof. Dr. Conny R Semiawan, *Penelitian Kualitatif*, Grasindo.

Sajipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000

Sarah Selfina Kuahaty, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.

Zaeni Asyhadi, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Wali Pers, 2010.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Abdul Aziz, dkk., “*Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*”, Jurnal Surya Kencana Satu, Vol.10, No.1, Maret 2019.

Abdul Hadi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap*”, Jurnal Surya Kencana, Vol.10, No.2, Oktober 2018.

Afifa Rangkuti, “*Konsep Keadilan Dalam Prespektif Islam*”, Jurnal Pendidikan Islam, Vol.6, No.1, 2017

Agung Prasetyo Wibowo, dkk., “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Efisiensi Akibat Pandemi Covid-19*”, Vol.7, No.1, April 2021.

Ashabul Kahfi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”, Jurnal Jurisprudentie, Vol.13, No.2, Desember 2016.

Dedi Arman, “*Eksplorasi Minyak di Jambi Tahun 1922-1948*”, Jurnal Hasil Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.6, No.1, 2020

Devi Kumalasari, dkk., “*Syarat sahnya Perjanjian Tentang Cakap Bertindak Dalam Hukum Menurut Pasal 1320 ayat (2) KUHPerdara*”, Jurnal Pro Hukum, Vol. 7, No. 2, 2018.

Dian Samudra, dkk., “*Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUHPerdara dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.1, No.1, Januari 2021.
- Fakhrur Rozi, dkk., “*Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia*”, Journal of Economics and Business, Vol. 4, No. 2, 2020.
- Fatkul Muin, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*”, Jurnal Cita Hukum, Vol.3, No.1, Juni 2015.
- Febrianti, dkk., “*Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam*”, Journal Of Economic, Business, and Accounting, Vol.6, No.1, 2022.
- Fenny Natalia Khoe, “*Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.2, No.1, 2013.
- Fithriatus Shalihah, “*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*”, Jurnal Selat, Vol.4, No.1, Oktober 2016.
- Livana PH, dkk., “*Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Perekonomian Masyarakat Desa*,” Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences, Vol.1, No.1, Oktober 2020.
- Micael Josviranto, “*Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Riset dan Konseptual, Vol.7, No.1, Februari 2022.
- Mohamad Risaldi Mamonto, “*Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Fakultas Hukum Unsrat, Vol.5, No.7, 2017.
- M.Rikhardus Joka, “*Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9, No. 1, 2020.
- Moh. Muslim, “*PHK Pada masa Pandemi Covid-19*”, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.23, No.3, 2020.
- Nazifah, “*Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19*”, Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari, Vol.21, No.3, 2021.
- Ngabidin Nurcahyo, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia*”, Jurnal Cakrawala Hukum, Vol.12, No. 01, April 2021.

- Nikodemus Maringan, *“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”* Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol.13, No.3., 2015.
- Nina Kartina, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Kaitannya Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pailit,”* Skripsi Universitas Pasundan, 2018.
- Niru Anita Sinaga, dkk., *“Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia”* Jurnal Teknologi Industri, Vol.6, 2017.
- Novita, dkk., *“Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Perekonomian Masyarakat Pada Kondisi Pandemi Covid-19,”* Seminar Nasional & Call For Paper, Vol.8, No.1., Desember 2021.
- Pan Mohammad Faiz, *“Teori Keadilan John Rawls,”* Jurnal Konstitusi, Vol.6, No.1., 2009.
- Pradipta Yogiarto, *“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Tetap yang Berubah Menjadi Tenaga Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19,”* Skripsi Universitas Pembangunan Nasional, 2021.
- Raisalma Salsabila, *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami PHK Karena Relokasi di PT. Bening Big Tree Frans Yogyakarta,”* Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2021.
- R A Aisyah Putri Permata Sari, *“ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”*, Jurnal Ilmu Hukum, Februari 2018.
- Sugeng Hadi Purnomo, *“Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”*, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol.2, No.2, Agustus 2019.
- Suhandi, dkk., *“Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia,”* Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, Vol.13, No.1, Februari 2020.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Titin Pramiyati, dkk., “*Peran Data Primer Dalam Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual*,” Jurnal Teknik Mesin, Elektro, dan Ilmu Komputer, Vol. 8, No.2., 2012

Vijayanti I.W.A, “*Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis*”, Jurnal Komunikasi Hukum, Vol.6, No.1, 2020.

Wildan, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol.12, No.4, Desember 2017.

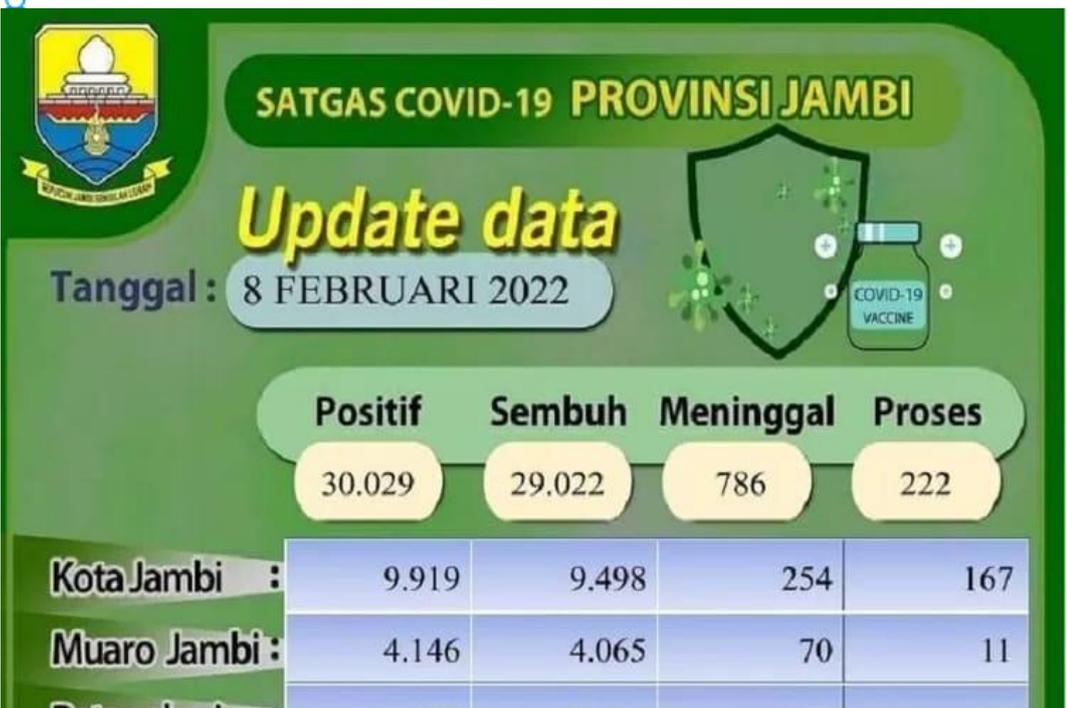
D. Lain-Lain

CNBC Indonesia.com, 4 Desember 2022.

Sekilas Pertamina, “<https://www.pertamina.com/id/siapa-kami>”.

Visi misi Pertamina EP, “<https://pep.pertamina.com/visi-misi>”.

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jo



Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

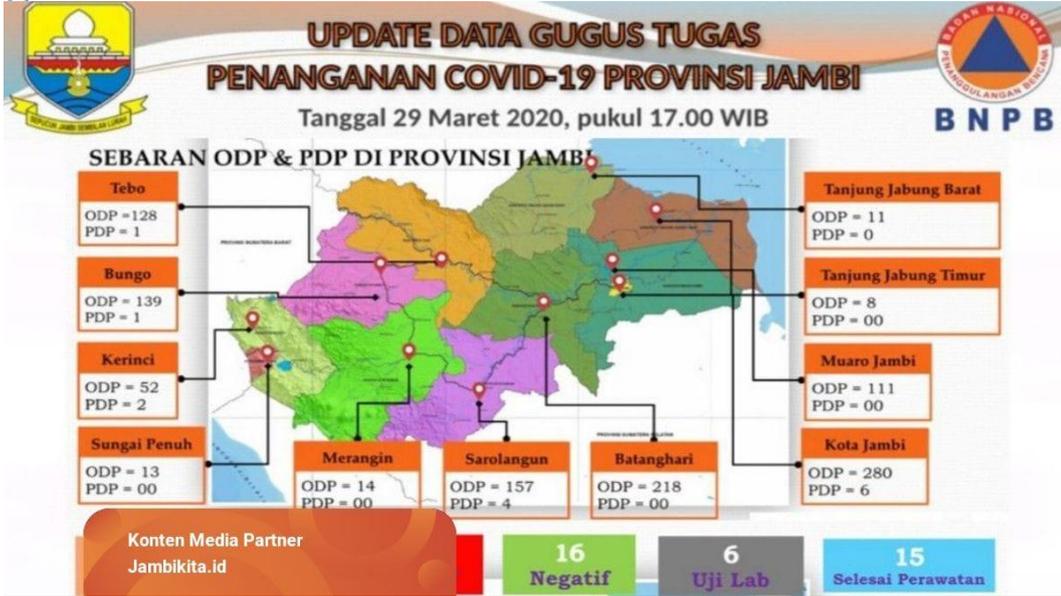
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



LAMPIRAN DATA INFORMAN

1. Informan I
 - Nama : Dadang
 - Status : Pekerja di Pertamina Jambi
2. Informan II
 - Nama : Yudi
 - Status : Pekerja Kontrak
3. Informan III
 - Nama : Anton
 - Status : Pekerja Kontrak