

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA TIDAK TETAP  
YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT  
COVID-19 SEBELUM BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6  
TAHUN 2023 DI YOGYAKARTA**

***Legal Protection Against Non-Permanent Workers Who Experience  
Lay Off Due To Covid-19 Before The Enactment of Law Number 6 of  
2023 in Yogyakarta***

**Nopri Adi Saputra**

Program Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia  
Jalan Kaliurang, KM 14, 5, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
e-mail: [noprimail@gmail.com](mailto:noprimail@gmail.com)

**Abstrak**

Pandemi COVID-19 sangat berpengaruh pada perekonomian Indonesia terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut mengakibatkan banyak permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan salah satunya yaitu pemutusan hubungan kerja pada masa kontrak yang dialami oleh pekerja tidak tetap di Yogyakarta. Dalam penelitian ini akan menjelaskan secara rinci terkait bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta dan faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam proses perlindungan hukumnya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum empiris dengan teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta yang terdampak akibat COVID-19 pada waktu itu sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dilakukan dengan mengacu pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yaitu pekerja wajib diberikan hak-haknya selama bekerja sampai berakhirnya masa kontrak, pekerja tidak tetap dapat melakukan upaya hukum apabila hak-haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha dan perusahaan. Faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaannya perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta yakni banyak perusahaan yang tidak mengerti peraturan perundang-undangan yang ada serta lemahnya kesadaran perusahaan atau pengusaha untuk menjalankan amanat Undang-Undang yang berlaku. Selain itu yang menghambat dalam proses pemenuhan hak yaitu rasa takut para pekerja menggunakan hak suaranya untuk mengungkapkan kebenaran dan minimnya pengetahuan dari pekerja.

**Kata Kunci:** COVID-19, Pekerja Tidak Tetap, Pengusaha, PHK

### **Abstract**

*The COVID-19 pandemic had a huge impact on the Indonesian economy, especially in the Special Region of Yogyakarta. This has resulted in many problems in the world of work, one of which is termination of employment during the contract period experienced by non-permanent workers in Yogyakarta. This research will explain in detail how legal protection is for contract workers who experience termination of employment in Yogyakarta and what factors become obstacles in the legal protection process. The type of research used is empirical legal research with qualitative descriptive data analysis techniques. The results of the research show that legal protection for temporary workers who experienced termination of employment in Yogyakarta who were affected by COVID-19 before the enactment of Law Number 6 of 2023, was carried out by referring to Law Number 13 of 2003, namely their workers. must be given their rights while working until the end of the contract period. Precarious workers can take legal action if their rights are not fulfilled by their employers and companies. Factors that hinder the implementation of legal protection for workers affected by layoffs in Yogyakarta are the large number of companies that do not understand existing laws and regulations and the lack of awareness of companies or entrepreneurs to carry out the mandate of the applicable laws. Apart from that, what hinders the process of fulfilling rights is workers' fear of using their voting rights to reveal the truth and workers' lack of knowledge.*

**Keywords :** COVID-19, Temporary Workers, Entrepreneurs, Layoff

---

## **A. PENDAHULUAN**

Pada masa pandemi COVID-19 seperti saat ini sangat berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia, terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pandemi virus corona (COVID-19) mengakibatkan beberapa peristiwa yang menyangkut tentang ketenagakerjaan terjadi, diantaranya yaitu tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Total pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya di Yogyakarta berjumlah 1.465 orang, berasal dari 12 perusahaan, terhitung pada bulan April tahun 2020.<sup>1</sup>

Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran

---

<sup>1</sup> Evani, F. S. (2020). *Dampak Covid-19, 1.465 Pekerja di DIY Terkena PHK*. Diakses pada tanggal 16 April 2020, <https://www.beritasatu.com/nasional/619169-dampak-covid19-1465-pekerja-di-diy-terkena-phk>.

hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.<sup>2</sup> Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak – hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>3</sup> Perjanjian kerja merupakan dasar bagi pekerja dan juga dasar bagi perusahaan untuk mengubah status dari pekerja tersebut, yakni dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Mengingat pentingnya perjanjian kerja, sudah sepantasnya masing-masing pihak memperhatikan tiap-tiap aturan yang dicantumkan didalam perjanjian kerja.<sup>4</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Sekalipun demikian pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan masih mempergunakan beberapa undang-undang yang dikeluarkan sebelum dikeluarkan UU No. 13 Tahun 2003.<sup>5</sup> Pada dasarnya cara terjadinya PHK terdapat jenis antara lain, PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK atas dasar putusan pengadilan.<sup>6</sup> Pada saat pekerja mulai masuk dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan diantaranya adalah PHK pada saat berlangsungnya masa kontrak, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha sembrono dalam melakukan PHK, di dalam ketenagakerjaan pekerja tidak tetap yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 dalam ketentuan Keputusan

---

<sup>2</sup> Sidabutar, E. S. *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan, Uang Penggantian Hak,* (Tangerang: Elpress, 2008), 2.

<sup>3</sup> G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan,* (Bandung: Armico 1982), 43-44.

<sup>4</sup> Jimmy Jose Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja,* (Jakarta: Visi Media, 2016), 2.

<sup>5</sup> R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan,* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 15.

<sup>6</sup> Wijayanti, A. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 160.

Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan “perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.”

Latar belakang pemutusan hubungan kerja yang dialami pekerja kontrak pada saat masa kontrak yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan alasan pada diri pengusaha yang secara sepihak melakukan PHK tanpa alasan yang jelas meskipun pekerja kontrak tersebut tidak melakukan kesalahan apapun. PHK terkadang menjadi salah satu faktor yang digunakan pengusaha, di antaranya adalah mencari-cari kesalahan para pekerja sehingga dapat melakukan PHK padahal kesalahan tersebut hanya masalah sepele sehingga mengakibatkan pekerjamendikorban dari permasalahan tersebut. Banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta pada masa pandemi covid-19 membuat penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam artikel ini ialah: 1.) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat COVID-19 di Yogyakarta sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023? 2.) Faktor-faktor apa yang menghambat dalam proses perlindungan hukum dan pemenuhan hak bagi pekerja tidak tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat COVID-19 di Yogyakarta.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kualitatif dan menggunakan metode penulisan hukum empiris. Penelitian dilakukan di Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kantor Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta. Narasumber yang terlibat diantaranya Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta atau pejabat yang mewakili, Ketua Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Provinsi Yogyakarta atau yang mewakilinya, dan pekerja tidak tetap (kontrak) yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yakni data primer yang diperoleh langsung dari lapangan, serta bahan hukum sekunder yang diperoleh dari studi literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui proses wawancara dan studi kepustakaan. Data akan dianalisis menggunakan metode deskriptif sesuai data yang diperoleh di lapangan.

### **C. PEMBAHASAN**

#### **1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja di Yogyakarta akibat Covid-19 Sebelum Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Pandemi *Covid-19* merupakan kejadian global yang melanda hampir seluruh negara di dunia. COVID-19 tidak hanya berdampak pada kedaruratan sektor kesehatan saja, melainkan juga kedaruratan psikologis, sosial termasuk kedaruratan ekonomi.<sup>7</sup> Akibatnya banyak terjadi permasalahan hukum yang diakibatkan situasi darurat serta adanya kekosongan dan kekaburan hukum pada penerapan pandemi COVID 19 yang merupakan hal baru di Indonesia.<sup>8</sup> Untuk menanggulangi dan menghadapi krisis akibat pandemi *covid-19*, Presiden mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)

---

<sup>7</sup> Farina Gandryani & Fikri Hadi, "Kedudukan Diplomasi Parlemen Dalam Rangka Pemulihan Ekonomi Nasional Pasca COVID-19 Di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum* 6, no. 1 (2021), 39.

<sup>8</sup> Fikri Hadi, Farina Gandryani, "Kegagalan Peraturan Penanganan Covid-19 Di Indonesia" *Jurnal Konstitusi* 19, no. 1 (2022).

dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan.<sup>9</sup>

Di Daerah Istimewa Yogyakarta, Pandemi Covid-19 mengakibatkan beberapa peristiwa terjadi, diantaranya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) D.I. Yogyakarta mencatat total pekerja yang terpaksa kehilangan pekerjaannya di Yogyakarta berjumlah 1.465 orang, berasal dari 12 perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh di atas, PHK yang terjadi sangat memprihatinkan sehingga perlu dilakukan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi pekerja yang mengalami PHK di Yogyakarta.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023, dasar hukum pemutusan hubungan kerja terdapat pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003, menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tersebut menyebutkan definisi dari pemutusan hubungan kerja yaitu didefinisikan sebagai berakhirnya hubungan kerja yang dipicu oleh suatu hal yang berdampak pada selesainya hak dan kewajiban di antara pekerja dengan perusahaan.<sup>10</sup> Peristiwa diakibatkan oleh penghentian oleh perusahaan, kontrak telah selesai, atau pengunduran diri. Menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila: Pekerja meninggal dunia; Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir; Putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>11</sup> Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam PK,PP atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Seperti yang telah dijelaskan oleh Undang-Undang

---

<sup>9</sup> Fikri Hadi & Farina Gandryani, “Status Darurat Kesehatan Akibat Pandemi COVID-19 Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Darurat Di Indonesia”, *Arena Hukum* 15, no. 3 (2022), 584.

<sup>10</sup> Kahfi, A. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. *Jurisprudentie* 3, no 2 (2016): 59-72.

<sup>11</sup> Dananjaya, I. G., Udiana, I. M., & Pujawan, I. M. “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja pada Perusahaan PT. Bali Suci Tour dan Travel”. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 4, no. 3 (2016): 1-5.

Ketenagakerjaan yaitu Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut<sup>12</sup>:

*“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.*

Negara dan Pemerintah sebenarnya sangat mengupayakan agar tidak terjadinya PHK, maka dari itu PHK menjadi solusi terakhir. Untuk dasar hukum pencegahan PHK terdapat pada pasal 151 ayat (1) sampai ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi: Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja; Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap yang dijelaskan dalam Undang-Undang yaitu, pekerja dengan perusahaan memiliki hubungan kemitraan pada bidang produksi, sehingga memiliki kewajiban untuk berbagi tanggung jawab.<sup>13</sup>

Keseimbangan dalam hak dan kewajiban pada pihak-pihak tersebut sangat dibutuhkan. Hak merupakan kepentingan yang dengan seksama dilindungi oleh hukum. Dalam ruang lingkup hubungan kerja, terjadi timbal balik diantara

---

<sup>12</sup> Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”. *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Padjajaran* 3, no. 2 (2016): 409-410.

<sup>13</sup> Sidabalok, J. *Hukum Perusahaan*. (Bandung: Nuansa Aulia, 2012), 196.

pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh. Artinya, kewajiban pengusaha/perusahaan dapat dikatakan sebagai hak pekerja/buruh, dan juga sebaliknya, kewajiban pekerja/buruh dapat dikatakan sebagai hak pengusaha/perusahaan.<sup>14</sup>

Undang-undang ketenagakerjaan dengan tegas mengatur hak-hak dasar bagi pekerja, yaitu<sup>15</sup>: hak untuk memperoleh perlindungan; hak untuk mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama; hak untuk mendapat waktu istirahat dan cuti; hak atas upah yang layak; hak dasar pekerja atas jaminan sosial; hak untuk membentuk serikat pekerja; hak dasar untuk mogok kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan turut berisi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dalam kaitanya soal pemutusan hubungan kerja. Salah satunya terdapat pada pasal dibawah ini, yaitu: Pasal 136 ayat (1), mengungkapkan bahwa musyawarah dan mufakat wajib untuk dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara pekerja dan pengusaha. Selanjutnya dalam Pasal 140 ayat (1), bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdara turut mengatur terkait kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh.

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menjadi pihak dalam perjanjian adalah pekerja secara pribadi dan langsung dengan pengusaha atau perusahaan. Perjanjian-perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat-syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 BW (*Burgelijk Wetboek Voor*). Selain itu juga pemerintah di masa Pandemi Covid-19 ini juga telah mengeluarkan surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 yaitu mengenai Perlindungan Pekerja/Buruh dan

---

<sup>14</sup> *Ibid.*

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



Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-

19. Dalam surat edaran pada poin ke-II nomor (4 ) dijelaskan :

*“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”*

Dari poin di atas telah menggambarkan bahwa pemerintah menghimbau supaya dari pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja/buruh harus mengedepankan sikap persuasif dan musyawarah dalam kaitannya soal pemberian upah/gaji dan kelangsungan masa depan pekerja dalam suatu perusahaan tersebut, sehingga pemerintah mengembalikan keputusan tersebut dan dilakukan sesuai dengan kesepakatan dari pihak pekerja/buruh dan perusahaan. Apabila tidak terjadi kesepakatan antara perusahaan dan pekerja/buruh maka langkah yang harus ditempuh yaitu melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dari hasil wawancara di lapangan guna mendapatkan data-data untuk melengkapi hasil penelitian penulis, maka penulis menggunakan data dari dua pihak yaitu dari Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi Yogyakarta dan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di Provinsi Yogyakarta. Berikut sedikit wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber yaitu salah satu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja terdampak Covid-19 sebagai berikut:

**Donni Candra (PT. AMS (Coklat Monggo))**

Responden di atas yaitu Bapak Donni Candra yang bekerja di PT. AMS Coklat Monggo. Beliau telah bekerja di perusahaan tersebut selama 2 tahun dari tahun 9 April 2018 hingga 15 April 2020 dan sisa kontrak Bapak Donni yaitu masih sekitar 3 bulan lagi dan akhirnya mengalami pemutusan kontrak oleh perusahaan tersebut, beliau bekerja sebagai ASS SPV CLEANING SERVIS dan

SANITASI di PT tersebut. Beliau menjelaskan bahwa alasan yang diberikan oleh PT. AMS Coklat Monggo ketika memutus hubungan kerja yaitu pengurangan karyawan karena kondisi perusahaan sedang menurun akibat PandemiCovid-19. Beliau menjelaskan juga bahwa pada saat PT memutus hubungan kerja, perusahaan tidak memberikan ganti rugi sama sekali, apabila sesuai sisa kontrak kerja yang masih ada yaitusekitar 3 bulan, seharusnya Bapak Donni mendapatkan ganti rugi sebesar Rp 6.300.000,. (enam juta tiga ratus ribu rupiah). Tetapi ketika Bapak Donni berkonsultasi dengan SBSI dan apabila mengacu kepada Undang-Unang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seharusnya beliau bukanlah karyawan kontrak melainkan karyawan tetap, alasan SBSI mengatakan demikian adalah karena perusahaan tersebut sudah berdiri lama dan produk yang diproduksi oleh perusahaan tidak pernah berubah dari awal berdirinya perusahaan, dan perusahaan tidak terpengaruh dengan musim. Alasan di atas sesuai dengan pasal 59 ayat (1)-(7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jadi beliau menambahkan untuk ganti rugi bukan sisa kontrak lagi tetapi beliau meminta pesangon kepada perusahaan tersebut. Kasus Bapak Donni sendiri sudah dalam proses pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang didampingi oleh SBSI.<sup>16</sup>

## **2. Faktor Penghambat Dalam Proses Perlindungan Hukum dan Pemenuhan hak Bagi Pekerja Tidak Tetap yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid-19 Sebelum Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Yogyakarta**

Faktor penghambat merupakan dasar yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan suatu subjek atau objek yang akan diterapkan. Masalah faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan bekerjanya hukum menurut berbagai pendapat, seperti menurut Rahardjo bahwa yang menjadi faktor utama bagi bekerjanya hukum adalah manusia, karena hukum diciptakan dan dilaksanakan

---

<sup>16</sup> Donni Candra, Wawancara, *ASS SPV Cleaning Service dan Sanitasi di PT.AMS Coklat Monggo*, Yogyakarta, 17 September 2020.

manusia.<sup>17</sup> Faktor ketidakberanian pekerja/buruh tidak tetap untuk menggunakan hak suaranya atau tidak memberanikan dirinya untuk bersuara, pada Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja/buruh diberikan hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

Faktanya sesuai temuan gambaran dari hari penelitian menunjukkan bahwa masih banyak pekerja tidak tetap tidak memiliki atau tidak mendaftarkan dirinya dalam serikat pekerja, namun ketika mendapatkan masalah baru mereka mencari serikat pekerja guna membantu menyelesaikan kasus dan memperjuangkan hak-hak mereka, padahal keberadaan serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting sebagai wadah bagi pekerja tidak tetap dalam menyalurkan aspirasi termasuk menyelesaikan masalah hubungan kerja.

Faktor lemahnya kesadaran dari pihak perusahaan atau pengusaha untuk menjalankan amanat dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap. Lemahnya kesadaran dari pihak perusahaan atau pengusaha untuk menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja tidak tetap. Hal ini dikarenakan tidak semua isi surat perjanjian kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan memuat isi berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan semestinya, sehingga hal tersebut dapat memicu masalah di kemudian hari antara pekerja atau buruh dengan perusahaan.

Faktor lemahnya pengetahuan dan kepedulian pekerja atau buruh tidak tetap terhadap hak dan kewajiban bekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dianggap sebagai salah satu faktor penghambat yang paling berpengaruh atas terlaksananya perlindungan hukum yang semestinya didapatkan oleh para pekerja atau buruh

---

<sup>17</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 72.

tidak tetap yang bekerja di perusahaan yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Faktor Penghambat Dalam Upaya Proses Pemenuhan Hak-Hak pekerja yaitu menurut penjelasan Ibu Ratna selaku Mediator Disnakertrans Provinsi DI Yogyakarta, salah satu hal yang menjadi faktor penghambat dalam proses pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yaitu tidak adanya *Cash Flow* pada perusahaan selama Pandemi Covid-19 ini.<sup>18</sup> Jika setelah si pekerja melakukan pekerjaannya dengan tunduk pada perintah si majikan, dalam rangka memenuhi prestasinya seperti yang telah mereka buat di dalam perjanjian kerja, maka si pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan upah.<sup>19</sup> Hal ini yang mengakibatkan tidak adanya *Cash Flow* pada perusahaan-perusahaan di Yogyakarta dikarenakan pada masa Pandemi Covid-19 kegiatan operasional sebuah perusahaan, transaksi keluar masuknya uang, pendapatan perusahaan, dan transaksi pembiayaan atau pendanaan mengalami penurunan yang diakibatkan menurunnya faktor produksi dan pendapatan yang diakibatkan PandemiCovid-19. Hal tersebut yang mengakibatkan perusahaan terpaksa harus melakukan efisiensi perusahaan, salah satunya yaitu dengan cara merumahkan pekerja/buruh dan bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruh.

Di lain sisi juga para pekerja harus dipenuhi juga hak-hak mereka yang dirumahkan atau bahkan yang mengalami pemutusan hubungan kerja, salah satunya yaitu pekerja tidak tetap. Tetapi masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya dengan semestinya, alasan perusahaan tidak memberikan hak-hak pekerja tersebut yaitu karena tidak adanya *Cash Flow* pada perusahaan yang mengakibatkan pendapatan menurun, tetapi seharusnya hak-hak pekerja/buruh tersebut tetap harus diberikan.

---

<sup>18</sup> Ratna, Wawancara, *Mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta*, Yogyakarta, 3 Agustus, 2020.

<sup>19</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1991), 40.

Maka dari itu Pemerintah melalui surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 yaitu mengenai Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Dalam surat edaran pada poin ke-II nomor (4 ) dijelaskan :

*“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”*

Dilain sisi selain *Cash Flow* yang tidak berjalan pada perusahaan, ada faktor lain yang menjadi penghambat dalam proses pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, menurut penjelasan Bapak Faisal Makruf selaku Koordinator Aliansi dari SBSI beliau menjelaskan bahwa ada dari pihak perusahaan yang dari awal memang tidak ada itikad baik dan dengan sengaja tidak memberikan hak-hak pekerja tidak tetap yaitu ganti rugi yang sesuai dengan sisa waktu masa kerja pekerja tidak tetap tersebut.<sup>20</sup> Pihak perusahaan memberikan alasan kepada pihak SBSI yaitu tidak bisa membayar hak-hak pekerja tidak tetap tersebut, padahal notabene perusahaan tersebut memiliki aset yang sangat banyak, tetapi ketika diminta untuk membuka laporan keuangan oleh SBSI, pihak perusahaan tidak berani atau menolak memberikan laporan keuangan tersebut, dari situ dapat kita lihat faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap yaitu salah satunya adanya itikad tidak baik dari pihak perusahaan yang dengan sengaja tidak mau membayarkan ganti rugi sesuai sisa waktu kontrak, dan hal ini sudah melanggar dan bertentangan dengan norma yang terdapat pada pasal 62 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

---

<sup>20</sup> Faisal Makruf, Wawancara, *Koordinator Aliansi SBSI*, Yogyakarta, 8 Agustus 2020.

Selain itu menurut penjelasan Ibu Ratna selaku moderator Disnakertrans Provinsi DI Yogyakarta, beliau menjelaskan dari pihak pekerja/buruh yang dapat menjadi faktor penghambat dalam proses pemenuhan hak-haknya, yaitu masih banyak dari beberapa pekerja/buruh yang tidak melapor mengenai permasalahannya terhadap Disnakertrans ataupun serikat buruh yang ada di Provinsi DI Yogyakarta, mengenai pemenuhan hak yang seharusnya diberikan oleh pihak perusahaan. Mayoritas dari pihak pekerja lebih memilih untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sampai pada tingkat perusahaan saja, karena mereka berfikir apabila menyelesaikan permasalahan melalui jalur hukum akan membutuhkan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama untuk memperjuangkan hak-haknya. Sebagian besar pihak pekerja/buruh yang lebih menerima begitu saja tanpa memberikan suatu perlawanan atas hak yang telah dilanggar oleh suatu perusahaan tempat mereka bekerja. Tetapi ada juga beberapa pekerja/buruh yang sudah peduli dan paham atas peraturan yang ada sehingga mau memperjuangkan hak-hak mereka dengan cara menjadi anggota serikat pekerja sehingga dari situ para pekerja akan teredukasi tentang dunia ketenagakerjaan dan tahu apa itu Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **D. PENUTUP**

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang terjadi ketika pada masa Pandemi Covid-19 di Yogyakarta sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap mengacu pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yang membedakan dari hari biasanya yaitu upah selama dirumahkan atau penggantian ganti rugi bagi karyawan kontrak yang mengalami pemutusan hubungan kerja ditentukan melalui proses musyawarah sesuai dengan surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020. Faktor penghambat dalam proses perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta yakni banyak perusahaan yang tidak mengerti peraturan perundang-undangan yang

ada serta lemahnya kesadaran perusahaan atau pengusaha untuk menjalankan amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap. Selain itu juga rasa takut para pekerja menggunakan hak suaranya untuk mengungkapkan kebenaran juga menjadi aspek penghambat dalam upaya perlindungan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di Yogyakarta.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

- Bambang S., R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1991.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1982.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahayu, D. *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2006.
- Ramly, L. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Surabaya: Airlangga Univeristy Press, 1997.
- Sembiring, Jimmy Jose. *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Jakarta: Visi Media, 2016.
- Sidabalok, J. *Hukum Perusahaan*. Bandung: Nuansa Aulia, 2012.
- Sidabutar, E. S. *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan, Uang Penggantian Hak)*, Cet.II. Tangerang: Elpress, 2008.
- Wijayanti, A. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.IV*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

### **Makalah / Artikel / Prosiding :**

- Dananjaya, I. G., Udiana, I. M., & Pujawan, I. M. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja pada Perusahaan PT. Bali Suci Tour dan Travel". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 4, no. 3 (2016): 1-5.
- Gandryani, Farina. & F. Hadi, "Kedudukan Diplomasi Parlemen Dalam Rangka Pemulihan Ekonomi Nasional Pasca COVID-19 Di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Dunia Hukum* 6, no. 1 (2021).
- Hadi, Fikri. & Farina Gandryani, "Kegagalan Peraturan Penanganan Covid-19 Di Indonesia" *Jurnal Konstitusi* 19, no. 1 (2022).
- Hadi, Fikri & Farina Gandryani, "Status Darurat Kesehatan Akibat Pandemi

COVID-19 Dalam Perspektif Hukum Tata Negara Darurat Di Indonesia”, *Arena Hukum* 15, no. 3 (2022).

Kahfi, A. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. *Jurisprudentie* 3, no. 2 (2016): 59-72.

Zulkarnaen, A. H., & Utami, T. K. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan industrial”. *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Padjajaran* 3, no 2, (2016).

**Internet :**

Evani, F. S. “Dampak Covid-19, 1.465 Pekerja di DIY Terkena PHK” 2020. <https://www.beritasatu.com/nasional/619169-dampak-covid19-1465-pekerja-di-diy-terkena-phk>.

**Peraturan Perundang-Undangan :**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

**Wawancara :**

Candra, Donni. “Wawancara, ASS SPV Cleaning Service dan Sanitasi di PT.AMS Coklat Monggo”, Yogyakarta, 17 September 2020.

Makruf, Faisal. “Wawancara, Koordinator Aliansi SBSI”, Yogyakarta, 8 Agustus 2020.

Ratna, “Wawancara, Mediator di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”, Yogyakarta, 3 Agustus 2020.