

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Mutiara Aina, Hayatul Ismi, Ulfia Hasanah

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,
Universitas Riau, Indonesia

*Corresponding Author:
Email: mutiara.aina83@gmail.com

Abstract.

Termination of employment often triggers industrial relations conflicts between workers and employers. The country of Indonesia is currently experiencing a very high economic crisis caused by the emergence of the spread of the Corona Virus. Which is where many companies do layoffs. Labor is an important factor in a company. Companies have an obligation to comply and fulfill employee rights. Dhapu Ava Koffee Restaurant and RT Coffee Shop which have cooperation agreements with employees who do not fulfill workers' rights as stipulated in Employment Constitution number 13 of 2003 concerning Manpower Article 156 states that "In the event of termination of employment, the companies are obliged to pay severance and/or long service pay and compensation". However, in practice there are still many companies that forget one of these workers' rights. The purpose of this thesis is: first, to find out the obstacles in fulfilling workers' rights due to termination of employment during the Covid-19 pandemic at Dhapu Ava Koffee and RT Coffee Shop. Second, to find out the settlement in fulfilling workers' rights due to termination of employment during the Covid-19 pandemic at the Dhapu Ava Koffee restaurant and RT Coffee Shop. This type of research is empirical or sociological juridical research. This research was conducted at the Dhapu Ava Koffee Restaurant and RT Coffee Shop, the population and sample were all parties related to the problems studied in this study. Sources of data used are primary data, secondary data and tertiary data with the collection technique in this study is qualitative. The results of the study show that the fulfillment of workers' rights due to termination of employment at the Dhapu Ava Koffee Restaurant and RT Coffee Shop based on applicable regulations has not been fulfilled because of this, obstacles arise in fulfilling the rights of laid-off workers are have no wage agreement given by the Dhapu Ava Koffie restaurant and RT Coffee Shop to employees who are laid off, in solving problems the fulfillment of workers' rights must be in accordance with the agreement in the agreement. The author's suggestion is for the Dhapu Ava Koffie restaurant and RT Coffee Shop to ensure that the rights of workers/laborers are granted properly by the company and the resolution of problems is carried out in accordance with the agreement so that the rights of workers/laborers are still fulfilled without pressing only workers' obligations.

Keywords: *Fulfillment of Rights-Work Termination-Covid-19*

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya banding faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal yang sangat penting.¹

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia sangat beragam dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Fenomena tersebut mengakibatkan banyak hal terjadi baik permasalahan yang berujung konflik atau justru memberikan semacam solusi permasalahan ketenagakerjaan. Namun saat ini lebih banyak dilihat konflik dibandingkan jalan keluar. Maka dari itu perlu adanya pengaturan-pengaturan lebih lanjut guna meminimalisir hal-hal tersebut terjadi.² Oleh karena itu, buruh atau karyawan dalam hal ini membutuhkan perlindungan hak dibidang kesejahteraan, pemeliharaan serta perlindungan dasar dalam kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap buruh atau karyawan pada perusahaan.³

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di gerobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya adalah mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditujukan untuk orang-orang yang melakukan karya atau pekerjaan. Untuk itu kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha dan sebagainya.⁴

Karyawan di banyak negara menghadapi tantangan besar untuk mematuhi undang-undang yang berbeda dan sering kali bertentangan terkait dengan tenaga kerja mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah masalah yang dapat bisa timbul dalam keseharian kita. PHK bukan hanya terjadi karena kinerja saja,

¹ Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, *Analisis Dan Evaluasi Hukum Tidak Tertulis Tentang Ukm Kebiasaan Di Bidang Hukum Perburuhan Sejak Tahun 1945*, Balai Pustaka, Jakarta, 1994, hlm. 8.

² Ismail, Najmi, Moch. Zainuddin. "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan." *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol. 1 No: 3 Desember 2018.

³ Lala, Andi. "Urgensi Penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Indonesia* ISSN: 2541-0849 Vol. 3, No. 11 November 2018

⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 26.

dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha.

Saat ini negara Indonesia tengah mengalami krisis perekonomian yang sangat tinggi yang diakibatkan oleh munculnya penyebaran Virus Corona. Bahkan bukan hanya di Indonesia sedang menanggapi darurat kesehatan masyarakat penyakit pernapasan yang disebabkan oleh novel corona virus yang kini telah terdeteksi di lebih dari 190 negara secara internasional.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang kebijakan yang melaksanakan Pembatasan Sosial Berkala Besar (PSBB) mengakibatkan banyaknya perusahaan yang memutuskan pekerja putus hubungan kerja. Hal ini berdampak pula pada perkembangan perekonomian masyarakat. Banyak perusahaan yang terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran kepada para pekerja dikarenakan untuk mencegah usahanya gulung tikar. Namun terdapat beberapa perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa memberikan uang pesangon kepada pekerjanya. Pandemi ini memberikan tantangan bagi pemerintah untuk mengawal memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Perselisihan Hubungan Industrial mengenai PHK ini sering terjadi karena perusahaan memutuskan PHK secara sepihak, serta tidak memenuhi hak para korban PHK sebagaimana yang telah diatur didalam undang-undang. Seperti yang terjadi pada salah satu karyawan direstoran Dhapu Ava Koffie dan RT Coffee Shop. Dimana pekerja tersebut tidak mendapatkan pemenuhan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur didalam undang-undang. Salah satu yang terjadi adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja di Restoran Dhapu Ava Koffie dengan pekerja tetap dan juga RT Coffee Shop dengan pekerja kontrak. Dalam hal PHK pengusaha wajib membayarkan uang pesangon atau uang penghargaan selama masa kerja dan uang penggantian hak atau uang kompensasi yang seharusnya diterima, sehingga tidak terpenuhi hak-haknya sebagai karyawan.

Pekerja pada restoran Dhapu Ava Koffie tersebut merupakan salah satu korban PHK yang dimana dari pihak restoran hanya memberikan setengah upah atau gaji, padahal pekerja tersebut telah bekerja direstoran itu selama kurang lebih 8 bulan. Sedangkan pada RT Coffee Shop karyawan pekerja kontrak dirumahkan dan diberhentikan secara sepihak dan tidak memenuhi kesepakatan yang telah tertuang didalam perjanjian yang telah dibuat.

Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 dan PKWT terdapat dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan untuk besaran uang kompensasi atau uang ganti rugi diberikan sesuai dengan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penyusun tertarik untuk melakukan penelitian terkait upaya pemenuhan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19*, mengingat banyaknya kasus PHK dikarenakan adanya virus tersebut di Indonesia. Penyusun mengangkat tema ini dengan judul “PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19.”

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis adalah penelitian yang dilakukan langsung dilokasi atau dilapangan untuk memperoleh data guna memberikan gambaran secara lengkap dan jelas tentang masalah yang diteliti.⁵ Dalam penelitian ini penulis berfokus kepada efektivitas berlakunya hukum dalam masyarakat. Bila membicarakan efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa untuk taat terhadap hukum.⁶

Adapun dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu memberikan penjelasan tentang suatu gambaran keadaan, suasana dan kondisi mengenai Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Restoran Dhapu Ava Koffie dan di RT Coffee Shop. Penelitian ini dilakukan di Restoran Dhapu Ava Koffie Pekanbaru di JL. Ronggo Warsito, Suka Maju, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru, Riau dan di RT Coffee Shop di JL. Kelapa Sawit No. 1 Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru. Adapun alasan penulis melakukan penelitian di Restoran Dhapu Ava Koffie dan RT Coffee Shop karena adanya karyawan yang di PHK, namun hak-haknya tidak dipenuhi pihak restoran yang sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan analisis kualitatif. Maksudnya adalah pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan pengamatan, dan penggunaan-penggunaan teori kurang diperlukan.⁷ Dan dalam menarik kesimpulan penulis menggunakan metode deduktif, dimana deduktif adalah cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta: 2010, hlm. 42.

⁶ Widia Edorita, “Menciptakan Sebuah Sistem Hukum yang Efektif: Dimana Harus Dimulai?”, *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Riau*, Edisi I, No. 1 Agustus 2010, hlm. 116.

⁷ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta:2002, hlm. 77.

Kendala-Kendala Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Akibat PHK Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Restoran Dhapu Ava Koffie dan RT Coffee Shop

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Seperti yang dilakukan oleh pengusaha restoran Dhapu Ava Koffie dan RT Coffee Shop. Dimana perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja ini merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan dengan baik dan benar. Dalam hal ini, pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan. Dengan demikian hubungan kerja setidaknya harus mengandung 3 unsur, yaitu:

1. Upah
2. Perintah
3. Pekerjaan

Ketiga unsur tersebut harus terpenuhi semua dan tidak boleh berkurang satu pun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja.⁹ Dalam hal ini pada pekerja yang sebelumnya bekerja di restoran Dhapu Ava Koffiee dan RT Coffee Shop tidak melakukan pembinaan terlebih dahulu terhadap para pekerja baik sebelum ataupun sesudah bekerja demi kelancaraan dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Adapun kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak pekerja pada restoran Dhapu Ava Koffiee dan RT Coffee Shop adalah :

1. Jumlah Pendapatan Restoran Yang Menurun Akibat Covid-19

Dalam mencari pekerja yang dibutuhkan pihak perusahaan adalah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diukur dari kemampuan pihak pemberi kerja, yang dimana mereka hanya diberi gaji yang telah disepakati bersama oleh si penyedia jasa. Hal ini tentu saja menyebabkan tidak terpenuhinya hak upah pekerja. Hasil wawancara penulis dengan bapak “PT” selaku pemilik atau owner restoran Dhapu Ava Koffiee menyatakan bahwa “pekerja disini tidak diberikan gaji penuh dikarena penurunan pendapatan akibat Covid-19 yang dimana sempat dirumahkan dalam beberapa bulan.”

Dan juga wawancara penulis dengan pemilik RT Coffee Shop dengan bapak “VE” selaku owner atau pemiliknya juga menyatakan bahwa “dampak dari Covid-19

⁸ Papang Hidayat, *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Hak-Hak Pekerja; Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan*, ICJR, Jakarta Selatan, 2020, hlm. 15

⁹ Ibid, hlm. 16

ini sangat membuat kerugian terhadap pendapatan sehingga pekerja yang telah bekerja disini terpaksa dirumahkan karena penurunan pendapatan pada coffee shop. Bahkan perjanjian yang telah disepakati tidak dapat dipenuhi. Dan upah tidak berjalan karena pemerintah melakukan PPKM.”

2. Kurangnya Pengetahuan dan Pemahaman Pekerja Tentang Hak Ketenagakerjaan

Kebanyakan pekerja tidak mengetahui atau kurangnya pemahaman bahwa hak upah yang tidak terpenuhi bisa dituntut untuk diberikan, hal inilah yang menyebabkan kurangnya pemahaman pekerja/buruh sehingga pekerja tidak mengetahui prosedur apa saja yang bisa mengembalikan hak-hak mereka supaya terpenuhi selama bekerja. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman ini berakibat tidak baik bagi pekerja, karena mereka tidak mengetahui secara jelas hak dan kewajiban mereka dalam melakukan pekerjaan. Dan ini menjadi salah satu kendala dalam memperoleh haknya sehingga jika konflik terjadi maka dapat diatasi dengan upaya hukum yang telah disediakan oleh pemerintah.

3. Kurangnya Sosialisasi Terkait Pentingnya Pengaduan Atas Penyelenggaraan Perjanjian Kerja.

Sosialisasi diperlukan untuk pekerja di perusahaan dengan tujuan agar pekerja tersebut dapat mempelajari segala hal tentang perusahaan dan bagaimana mereka melaksanakan kewajibannya untuk perusahaan serta target yang harus mereka laksanakan untuk memperoleh haknya. Pekerja di restoran Dhapu Ava Koffie yang tidak mendapatkan uang pesangon yang sebagaimana telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan Pasal 156 dan pekerja di RT Coffee Shop yang dimana perjanjian kerja dibatalkan oleh pengusaha tanpa mendapatkan uang kompensasi yang juga diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 62.

Penyelesaian Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Akibat PHK Pada Masa Pandemi Covid-19 di Restoran Dhapu Ava Koffie dan RT Coffee Shop

Melihat terus melonjaknya penyebaran kasus Covid-19 yang berdampak pada beragam aspek di Indonesia, Presiden Republik Indonesia menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional.

Selanjutnya, untuk memutus rantai penularannya pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemberlakuan PSBB yang dilakukan pemerintah diantaranya adalah menutup kantor, penutupan sekolah, pembatasan kegiatan keagamaan, dan lainnya.

Ini mengakibatkan siklus produksi terhenti secara parsial ataupun total, yang mana berdampak pada pendapatan atau pemasukan sebuah usaha yang mengharuskan perusahaan mempertimbangkan pola upah bagi pekerja yang

dirumahkan, apakah akan tetap mendapat upah penuh atau parsial, dan bahkan kemungkinan terburuk adalah adanya potensi pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Kebijakan pengendalian penyebaran pandemi Covid-19 yang berpengaruh terhadap pelaksanaan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 telah menimbulkan persepsi, interpretasi dan penerapan yang berbeda, misalnya terkait pemahaman dan pelaksanaan batasan persentase pekerja/buruh yang bekerja di kantor/tempat kerja atau Work From Office (WFO), pemahaman makna bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH) dan dirumahkan serta kaitannya dengan pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya.¹¹

Hal tersebut juga disebabkan adanya himbauan dari Pemerintah untuk melakukan social distancing, karantina mandiri, dan work from home, bahkan potensi penerapan lock down dengan kondisi penyebaran virus masih terjadi secara masif.¹²

Semua pekerja, pada kantor perusahaan tertentu, tanpa membedakan jabatan, melakukan WFH. Di tempat berbeda, WFH hanya pada level managerial atau staf tertentu, sedangkan yang lain, misalnya karyawan pabrik, marketing, sales promotion girl (SPG), driver, dan lain-lain, dirumahkan.¹³

Mengenai istilah “dirumahkan” ini, merujuk kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada pimpinan perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (butir f), yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan, PHK bisa dilakukan jika perusahaan menderita kerugian terus-menerus sepanjang 2 (dua) tahun, yang mengakibatkan tutupnya perusahaan, atau apabila perusahaan tutup karena *force majeure* atau keadaan memaksa. Dalam hal ini pekerja memiliki hak untuk menerima uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta pesangon, sesuai yang dijelaskan pada Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 156.¹⁴

¹⁰ Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No:M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, hlm. 1

¹¹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease, Bab I Pendahuluan, hlm. 4.

¹² <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4223898/headline-ancaman-gelombang-phk-massal-akibat-pandemi-corona-apa-antisipasi-pemerintah>, diakses pada 3 Desember pukul 15.16 WIB.

¹³ www.hukumonline.com, diakses, 3 Desember 2022, pukul 16.30 WIB

¹⁴ Ismi Hasanah & Dwi Ariyanti Ramadhani, “Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19”, *Jurnal Hukum*, Volume 4, Nomor 1, April 2021.

Perselisihan melalui mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang di PHK tersebut, karyawan yang bekerja di Dhapu Ava Koffie tidak mengetahui apa saja yang termasuk kedalam hak-hak sebagai pekerja, dikarenakan perjanjian kerja hanya lisan saja. Sedangkan karyawan yang di PHK di RT Coffee Shop ini diputuskan kontrak kerja yang belum selesai pada perjanjian tertulis.¹⁵

Adapun upaya penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui cara yang tercantum dalam ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah mufakat, yang dimana mengadakan asas kekeluargaan antara pekerja dengan pengusaha untuk mendapatkan keadilan yang sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak PT selaku pemilik restoran Dhapu Ava Koffie menyatakan penyelesaian pemenuhan dari pihaknya memang tidak memberikan upah sebagaimana mestinya karena penurunan pendapatan restoran akibat dampak dari Covid-19 yang terjadi. Dan juga memberikan upah semampu restoran saja. Dan juga mereka hanya memberikan pilihan kepada pekerja/buruh jika pekerja/buruh ingin bekerja kembali pada restoran diperbolehkan untuk tetap bekerja. Hal ini tentu sangat merugikan pihak pekerja karena mereka bekerja tidak mendapatkan sebagaimana mestinya hak yang harus mereka peroleh.

Dan hasil wawancara penulis dengan bapak VE selaku owner atau pemilik RT Coffee Shop juga menyatakan bahwa dampak dari Covid-19 yang mengharuskan seluruh karyawan dirumahkan dalam beberapa waktu juga sangat mempengaruhi omset pada coffee shop miliknya. Setelah mulai kembali beroperasi coffee shop miliknya harus mengurangi karyawan dikarenakan tidak mampu membayar gaji sebagaimana perjanjian yang telah dibuat.

Dalam upaya penyelesaian secara musyawarah pemenuhan hak pekerja yang di PHK, pengusaha tetap melakukan kebijakan pemotongan upah pekerja maka pengusaha tetap melanggar hak pekerja dengan melakukan pemotongan upah terhadap pekerja, dan hal tersebut mengabaikan perlindungan upah bagi pekerja di PHK, termuat dalam ketentuan Pasal 62 dan 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Wawancara bersama TN. "T", selaku karyawan yang diPHK RT Coffee Shop, Bertempat di Lakosa Coffee, Pada Tanggal 11 Agustus 2022 Pukul 15.00 WIB

KESIMPULAN

Maka Penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kendala-kendala dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang diphk pada masa pandemi Covid-19 kurangnya penegakan tentang hak pekerja, baik pekerja tetap ataupun kontrak oleh perusahaan dalam menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja. Dan juga kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja tentang hak ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pengusaha mengabaikan upah pekerja dengan ketentuan Pasal 62 dan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diamanatkan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak atas upahnya sebagaimana yang telah diatur.
2. Bahwa upaya penyelesaian pemenuhan hak antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui musyawarah. Upaya tersebut agar dapat memberikan keadilan yang sama baik pekerja ataupun pengusaha dalam perjanjian yang telah disepakati. Namun dalam penelitian ini pengusaha tidak melakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang telah diatur oleh pemerintah dalam upaya penyelesaian pemenuhan hak pekerja yang di PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin dan Zainal Asikin. 2010. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Rizki Sridadi. 2016. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati. 2014. *Hukum Perikatan*. Jakarta: Raja Wali Pres
- Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman. 1994. *Analisis Dan Evaluasi Hukum Tidak Tertulis Tentang Ukm Kebiasaan Di Bidang Hukum Perburuhan Sejak Tahun 1945*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Budi Santoso.2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: UB Press.
- Eddy Roflin, Iche Andriyani Liberty dan Pariyana. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Bojong Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- F.G, Winamo. 2020. *Covid-19 Pelajaran Berharga Dari Sebuah Pandemi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- H.M. Agus Santoso. 2012. *Hukum, Moral, Dan Keadilan: Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Husni Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo.

- Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Imam Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Cet. V Djambatan.
- Imam Soepomo. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Indah Ratnaningsih, Nurul Hidayati, 2009. *99 Bisnis Modal RP 10 Juta*. Jakarta: Penebar Plus.
- Ismail Nurdin dan Sri Hartati. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Ismatullah Dedi. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Irsan, Koesparmono dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Aditya Tri Wijaya, Rahayu Subekti, 2020,” Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator”, *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vol. 9 No. 2 Mei.
- Anisayah Nasution, Rubecca Enjelita, Rosna Ambarita, Mentari Dwi Astuti, 2021, “Analisis Manajemen Strategik Perusahaan Waralaba (Studi Kasus D’besto Pekanbaru) Penurunan Pendapatan Akibat Covid-19”, *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol.5, No. 2.
- Armadani, Abid Ilmun Fisabil, dan Dexta Tiara Salsabila, 2021, “Analisis Rasio Kebangkrutan Perusahaan pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Akutansi* Vol.13, No. 1.
- Bahder Johan Nasution, 2014, “Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern”, *Jurnal Hukum*, Vol. 3, No. 2.
- Darren P. Mareiniss MD, 2021, “Covid19 and The Power of The State During a Pandemic”, *American Journal of Emergency Medicine*, United States of America. Mei.
- Diah Handayani, Dwi Rendra Hadi, Fathiyah Isbaniah, Erlina Burhan, dan Heidy Agustin, 2020, “Penyakit Virus Corona 2019, ” *Jurnal Respirologi Indonesia*, Vol.40, No. 2 April.
- Fadly Ilyas. 2021, “Analisis SWOT Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dan Pemberlakuan Pembatasan Kebijakan Masyarakat (PPKM) Terhadap Dampak Ekonomi Di Tengah Upaya Menekan Laju Pandemi Covid-19”. *Jurnal Akrab Juara* Volume. 6 Nomor. 3, Agustus.
- Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 1 Angka (25) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2014, Pasal 1, angka 1

<https://www.brilio.net/news/tak-ada-bedanya-buruh-pekerja-dan-karyawan-150501h.html>, diakses, tanggal, 30 november 2021.

<https://www.dhapu-koffie.business.site>, diakses, tanggal, 22 Februari 2022.

[https:// infeksiemerging.kemkes.go.id/](https://infeksiemerging.kemkes.go.id/). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2020, diakses pada tanggal 28 Desember 2022.