

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI  
PHK DI KOTA SURABAYA PADA MASA COVID-19**

**(Studi di Surabaya Suites Hotel)**

**SKRIPSI**

Oleh :

Diva Pegy Utami

NIM 17230041



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2021**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG  
MENGALAMI PHK DI KOTA SURABAYA PADA MASA *COVID-19***

**(Studi di Surabaya Suites Hotel)**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Diva Pegy Utami**

**NIM 17230041**



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2021**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Demi Allah,

Dengan Kesadaran dan rasa tanggung jawab pengembangan keilmuan, Penulis Menyatakan Bahwa Skripsi dengan judul:

### **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK DI KOTA SURABAYA PADA MASA *COVID-19* (STUDI DI SURABAYA SUITES HOTEL)**

Benar-benar merupakan Skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasarat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 10 November 2021

Penulis



**Divya Pegy Utami**

**NIM 17230041**


## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Diva Pegy Utami NIM: 17230041 Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :


**Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Di Kota Surabaya Pada Masa Covid-19 (Studi Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut ialah memenuhi syarat- syarat ilmiah untuk diajukan oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

  
Musleh Harry, SH, M.Hum.  
NIP 196807101999031002

Malang, 4 November 2021  
Dosen Pembimbing

  
Nur Jannani, S.HI., M.H.  
NIP 198110082015032002

## BUKTI KONSULTASI

Nama : Diva Pegy Utami  
NIM : 17230041  
Program Studi : Hukum Tata Negara  
Dosen Pembimbing : Nur Jannani, S.HI., M.H  
Judul Skripsi : -

### **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK di Kota Surabaya Pada Masa COVID- 19 (Studi di Surabaya Suites Hotel)**

No	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Senin 12 April 2021	Perbaikan Bab I	
2	Jumat 30 April 2021	Konsultasi Bab I	
3	Sabtu 11 September 2021	Konsultasi Bab II dan III	
4	Kamis 30 September 2021	Konsultasi Bab IV	
5	Sabtu 16 Oktober 2021	Perbaikan Bab IV	
6	Selasa 2 November	Konsultasi Bab IV dan V acc	

Malang, 25 November 2021

Mengetahui

Ketua Program Studi Hukum Tata Negara



Musleh Herry, S.H.,M.Hum  
NIP. 196807101999031002

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Dewan penguji skripsi saudari Diva Pegy Utami NIM 17230041, Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK  
DI KOTA SURABAYA PADA MASA COVID-19  
(STUDI DI SURABAYA SUITES HOTEL)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai :

Dewan penguji:

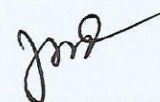
1 Musleh Herry, S.H., M.Hum.  
NIP 196807101999031002

(.....)  
  
Ketua

2 Nur Jannani, S.HI., M.H.  
NIP 198110082015032002

(.....)  
  
Sekertaris

3 Dra. Jundiani, S.H., M.Hum.  
NIP 196509041999032001

(.....)  
  
Penguji Utama

Malang, 13 Januari 2022

Dekan Fakultas Syariah



## **MOTTO**

**“Ada tiga orang yang doanya tidak ditolak: Pemimpin yang adil, orang yang berpuasa ketika dia berbuka, doa orang yang terdzolimi”**

**(HR Tirmidzi)**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil`alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PHK DI KOTA SURABAYA PADA MASA COVID-19 (STUDI DI SURABAYA SUITES HOTEL)** dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar`i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amin.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Musleh Herry, S.H., M.Hum. Selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



4. Dewan Penguji Skripsi yaitu Dra. Jundiani, S.H., M.Hum. selaku Penguji Utama, Musleh Herry, S.H., M.Hum. selaku ketua dan Nur Jannani, S.HI., M.H. selaku sekretaris, terimakasih telah meluangkan waktunya untuk skripsi ini.
5. Nur Jannani, S.HI., M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu dalam memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Musleh Herry, S.H., M.Hum. selaku dosen wali selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, serta saran selama menempuh perkuliahan.
7. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
8. Kepada Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama proses hingga akhir selesainya skripsi ini.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan,

penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### **A. Umum**

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bahasa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa Nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam Footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar Internasional. Nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

### **B. Konsonan**

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latif	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ث	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H{a	H{	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ر	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
س	Ra	R	Er
ص	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S{ad	S{	Es (dengan titik dibawah)
ض	D}ad	D{	De (dengan titik di bawah)
ط	T{a	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha

### C. Vokal Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal fathah ditulis dengan “a” kasrah dengan “i” dlommah dengan “u” sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	A	قالmenjadiqalaقالmenjadiqila
i = kasrah	I	
u	U	دونmenjadi duna
=dlommah		

Khusus untuk bacaanya “nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya nisbat di akhirnya, begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
Aw = و	قائلmenjadi qawlun
Ay = ي	خيرينmenjadi khayrun

### D. Ta’marbuthah ( ة )

Ta’ marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika di tengah kalimat, tetapi ta’ marbuthah tersebut berada di akhir kalimat, maka

ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya menjadi *al-risalatli-mudarrisah*. Atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlafdan mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya حمت س اللهي menjadi *fi rahmatillah*.

#### **E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalalah**

Kata sandang berupa “al” (ها) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam *lafadh jalalah* yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

#### **F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan**

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut: “Abdurahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi darimuka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun...” Perhatikan penulisan nama “Abdurahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis dengan “shalat”

## ABSTRAK

Diva Pegy Utami, 17230041, **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Di Kota Surabaya Pada Masa Covid-19 (Studi Surabaya The Suites Hotel)**. Skripsi, Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah), Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Nur Janani, S.HI., M.H

---

**Kata Kunci:** *Covid-19*; Perlindungan Hukum; Pemutusan Hubungan Kerja; Surabaya Suites Hotel; Tenaga Kerja;

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yang banyak terjadi selama masa pandemi *Covid-19* terutama di Kota Surabaya khususnya pada Surabaya Suites Hotel menjelaskan bahwa pada penanganannya yaitu mengupayakan tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. Namun Pemutusan Hubungan Kerja terjadi disebabkan omset Hotel yang kian menurun. Lalu permasalahan hak- hak antara tenaga kerja dengan perusahaan baik berupa upah dan lain sebagainya sudah dapat terpenuhi. Hal tersebut dijelaskan dalam pasal 151 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana terpenuhinya hak para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja di Surabaya Suites Hotel selama masa pandemi. Serta bagaimana kondisi yang ada dalam sudut pandang Masalah Mursalah terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi *Covid-19* di Kota Surabaya khususnya Surabaya Suites Hotel.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, sedangkan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi serta observasi langsung. Lalu analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif.

Dalam hasil penelitian yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Surabaya Suites Hotel telah memenuhi hak para pekerjanya yang terdampak PHK selama masa pandemi *covid-19* sebagaimana yang sudah diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan. Begitu pula keputusan yang diambil sesuai dengan Masalah Mursalah guna memperoleh keadilan untuk kedua belah pihak.

## ABSTRACT

Diva Pegy Utami, 17230041, **Legal Protection for Workers Who Experienced Layoffs in the City of Surabaya During the Covid-19 Period (Surabaya Suites Hotel)**. Thesis, Department of Constitutional Law (Siyasah), Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Nur Janani, S.HI., M.H

---

**Keywords:** Covid-19; Labor; Legal Protection; Surabaya Suites Hotel; Work termination;

Terminations of Employment or layoffs that occurred a lot during the Covid-19 pandemic, especially in the City of Surabaya, especially in Surabaya Suites Hotel explained that the handling was to seek no termination of employment or layoffs. However, the termination of employment occurred due to declining hotel turnover. Then the problem of rights between workers and companies in the form of wages and so on can be fulfilled. This is explained in Article 151 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

This study aims to find out how the rights of workers affected by termination of employment at the Surabaya Suites Hotel are fulfilled during the pandemic. And what are the conditions in Maslahah Mursalah's point of view regarding the issue of Termination of Work during the Covid-19 pandemic in the City of Surabaya, especially the Surabaya Suites Hotel.

The research method used is a type of empirical legal research using a sociological juridical approach, while the data sources used are primary, secondary and tertiary data sources. Data collection methods are interviews, documentation and direct observation. Then the data analysis used in this study used descriptive analysis.

In the results of this study, the researchers showed that the Termination of Employment carried out by the Surabaya Suites Hotel had fulfilled the rights of its workers who were affected by layoffs during the COVID-19 pandemic as regulated in the Manpower Act. Likewise, decisions made in accordance with Maslahah Mursalah in order to obtain justice for both parties.

## نبذة مختصرة

ديفابيجياوتامي، 17230041 ، الحماية القانونية للعمال الذين تعرضوا للتسريح من العمال في مدينة سورابايا خلال فترة كوفيد-19 (فندق سورابايا ستاديا سويتس) (أطروحة ، قسم القانون الدستوري (السياسة) ، كلية الشريعة ، مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية جامعة مالانج. المشرف: نور جناني S.HI.، MH

**الكلمات الدالة:** كوفيد-19 ؛ الحماية القانونية ؛ إنهاء العمل فندق سورابايا سويتس؛ العمل؛

عمليات إنهاء التوظيف أو تسريح العمال التي حدثت كثيرًا خلال جائحة مرض فيروس كورونا-19 ، لا سيما في مدينة سورابايا ، وخاصة في سورابايا ، أوضح فندق أجنحة أن المناولة كانت تهدف إلى عدم إنهاء التوظيف أو تسريح العمال. ومع ذلك ، حدث إنهاء العمل بسبب انخفاض معدل دوران الفنادق. ثم يمكن حل مشكلة الحقوق بين العمال والشركات في شكل أجور وما إلى ذلك. وهذا موضح في المادة 151 من القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن القوى العاملة.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية إعمال حقوق العمال المتأثرين بإنهاء التوظيف في فندق أجنحة سورابايا أثناء الوباء. وما هي الشروط في وجهة نظر مصلحة مرسله فيما يتعلق بمسألة إنهاء العمل خلال جائحة كوفيد-19 في مدينة سورابايا ، وخاصة فندق سورابايا سويتس.

طريقة البحث المستخدمة هي نوع من البحث القانوني التجريبي باستخدام منهج قانوني اجتماعي ، بينما مصادر البيانات المستخدمة هي مصادر البيانات الأولية والثانوية والثالثية. طرق جمع البيانات هي المقابلات والتوثيق والملاحظة المباشرة. ثم استخدم تحليل البيانات المستخدم في هذه الدراسة التحليل الوصفي.

في نتائج هذه الدراسة ، أظهر الباحثون أن إنهاء التوظيف الذي قام به فندق أجنحة سورابايا قد أوفى بحقوق عماله الذين تضرروا من عمليات التسريح أثناء جائحة كوفيد-19 كما هو منصوص عليه في قانون القوى العاملة. وبالمثل ، يتم اتخاذ القرارات وفقًا لمصلحة مرسله من أجل تحقيق العدالة لكلا الطرفين.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
MOTTO .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
مختصر تبيذة.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Definisi Operasional.....	11
G. Sistematika Pembahasan .....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Penelitian Terdahulu .....	16
B. Kerangka Konsep .....	20
1. Perlindungan Hukum.....	20
2. Asas Legalitas.....	23
3. Masalah Mursalah .....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Pendekatan Penelitian .....	29
C. Lokasi Penelitian .....	29
D. Jenis Dan Sumber Data .....	30

E. Metode Pengumpulan Data .....	32
F. Metode Pengolahan Data .....	34
G. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
1. Kondisi Kota Surabaya Selama Pandemic Corona Virus Disease 2019.....	37
2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK di Surabaya Suites Hotel Pada Masa Pandemi .....	41
3. Tinjauan Masalah Mursalah terkait Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa <i>Covid- 19</i> .....	56
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
1. Kesimpulan .....	62
2. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Penyakit *Corona Virus Disease 2019*(*COVID-19*) ialah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut. Virus ini pertama kali diketahui telah mewabah di Wuhan, China pada awal Desember 2019. WHO sebagai organisasi kesehatan terbesar dunia menyatakan jika Infeksi Novel *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia (KKMMD).<sup>1</sup> Tentunya dengan adanya *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* ini membawa dampak besar terhadap banyak aspek di semua negara, tidak terkecuali di Indonesia. Sehingga pemerintah bergerak dengan mengambil langkah untuk melakukan penerapan *physical distancing* dan bekerja atau belajar dari rumah. Langkah tersebut diharapkan sebagai salah satu pencegahan dalam penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Dengan adanya penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* yang mana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020. Selain itu, masih banyak dasar-dasar hukum baru yang dikeluarkan oleh Pemerintah guna untuk menangani permasalahan *Corona Virus Disease*

---

<sup>1</sup>Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*

2019 (*COVID-19*) ini. Hal ini diantaranya yaitu Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.

Dampak- dampak yang ditimbulkan tidak hanya dari sisi kesehatan tetapi juga mulai dari sosial, pendidikan sampai dengan perekonomian yang memburuk. Perlambatan dalam pertumbuhan ekonomi yang ada di masyarakat ketika keadaan pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* menjadi sebuah permasalahan antar pelaku usaha yang terikat dalam kontrak bisnis. Selain itu terdapat sebagian pelaku usaha yang menggunakan keadaankahar seperti ini sebagai alasan dalam pembatalan sebuah kontrak. Dengan keadaan seperti ini, peran pemerintah sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakatnya.

Pasca dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 pada tanggal 13 April tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional, tentu tidak memungkiri dimana adanya penerapan salah satu kebijakan mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pembatasan Sosial Berskala Besar ialah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Untuk

pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum dilaksanakan dalam bentuk pembatasan jumlah orang dan pengaturan jarak orang.

Dengan diberlakukannya **PSBB** perusahaan- perusahaan dapat mempekerjakan pegawainya dari rumah atau yang dikenal dengan istilah *Work From Home*, ketentuan tersebut diatur pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu perusahaan juga dapat merumahkan para pekerjanya, dan mereka berhak mendapatkan upah full dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selanjutnya jalan terakhir yaitu perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada para pekerjanya, yang mana dalam melakukan PHK pihak perusahaan tetap harus memenuhi hak pekerjanya baik berupa upah maupun tunjangan serta ketentuan- ketentuan lainnya.

Kebijakan tersebut tentu saja digunakan oleh beberapa perusahaan untuk mengurangi kerugiannya dengan memilih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan mereka. Namun tidak dipungkiri jika Pemutusan Hubungan Kerja yang ada selama masa pandemi ini cukup tinggi, bersumber pada data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkandan 749,4 ribu di-PHK (Ketenagakerjaan).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Juanda Pangaribuan, "Pengaruh Covid-19 Sebagai Force Majeure Terhadap Hubungan Kerja," Hukum Online, 16 April 2020, diakses 17 Februari 2021,



Sumber: DisnakerTrans JATIM, 2021

Selain itu di Provinsi Jawa Timur sendiri dapat kita ketahui dari data di atas yang mana munculnya Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) pada awal bulan Maret 2020 sampai dengan 13 Agustus 2020 terdapat 272 perusahaan dengan total 7.097 pekerja yang ter PHK. kemudian sekitar 607 perusahaan dengan 34.108 pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan yang terdampak *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Persentase antar masing- masing bidang sektor usaha pun berbeda baik yang ter-PHK atau yang di rumahkan.<sup>3</sup>Pada kota Surabaya data yang tercatat dalam Dinas Tenaga Kerja mengenai jumlah Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi ini terhitung mulai bulan April Tahun 2020 1.707 pegawai yang di rumahkan dan 991 pegawai yang di PHK dengan total dari 406 perusahaan yang ada di Surabaya.<sup>4</sup>

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e97ca9b56661/pengaruh-covid-19-sebagai-force-majeure-terhadap-hubungan-kerja>.

<sup>3</sup> Data DisnakerTrans Jatim

<sup>4</sup>Data Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha”.<sup>5</sup>Pemberlakuan PHK pada suatu perusahaan merupakan suatu kerugian karena harus menghilangkan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan biaya yang banyak dan sudah mengetahui cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.<sup>6</sup> Menurut Prof. Imam Soepomo pemutusan hubungan kerja untuk para buruh adalah awal dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya memiliki sebuah pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan untuk menghidupi kebutuhan sehari-hari baik untuk individu maupun keluarga.<sup>7</sup>

Seperti permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Surabaya Suites Hotel, yang mana pihak hotel memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap beberapa pegawainya dengan syarat dan ketentuan yang telah diatur melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kondisi omset Hotel yang kian hari semakin menurun membuat pihak Hotel untuk melakukan atau memilih Pemutusan Hubungan Kerja kepada para pekerjanya sebagai jalan keluar yang melalui proses

---

<sup>5</sup>Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>6</sup>Vykel H. Tering, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, Vol.II, No.1, (2014): 48.

<sup>7</sup>Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 174.

diskusi dengan para pekerja sehingga mencapai persetujuan bersama kedua belah pihak.

Dalam beberapa kasus Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* yang mana dengan berdasar pada keadaan *force majeure*. Dapat diketahui bahwa *force majeure* sendiri ialah kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja atau buruh. *Force majeure* atau yang sering diterjemahkan sebagai keadaan memaksa yang dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya disebabkan keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak. Keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sementara pihak debitur tersebut tidak dalam keadaan beritikad buruk.<sup>8</sup> Konsep Force Majeure atau Keadaan Memaksa atau *Overmacht* dapat mengacu pada ketentuan dalam Pasal 1244, 1245, 1444 dan 1445 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Menurut Menkopolkam Mahfud MD bahwa Keppres 12 Tahun 2020 tidak bisa secara otomatis dijadikan dasar untuk membatalkan atau menyimpangi kontrak- kontrak bisnis yang sudah dibuat sebelum keluarnya Keppres ini. Tetapi karena Keppres itu bersifat pemberitahuan tentang terjadinya *force majeure*, maka itu memang dijadikan pintu masuk untuk renegotiasi. Renegosiasi dengan tetap berpedoman pada pasal 1338 KUH

---

<sup>8</sup> Agri Chairunisa Isradjuningtias, "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia," :145  
[https://www.academia.edu/33469927/FORCE\\_MAJEURE\\_OVERMACHT\\_DALAM\\_HUKUM\\_KONTRAK\\_PERJANJIAN\\_INDONESIA](https://www.academia.edu/33469927/FORCE_MAJEURE_OVERMACHT_DALAM_HUKUM_KONTRAK_PERJANJIAN_INDONESIA)



Perdata.<sup>9</sup> Artinya perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak dan tentunya para pihak harus memenuhi janji- janjinya.

Menteri Ketenagakerjaan, menyampaikan terkait *force majeure* yang berkonsekuensi kepada para pekerja dengan memutus hubungan kerja tidak mendukung dasar- dasar perusahaan tersebut, beliau menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang dapat ditempuh seperti mengurangi upah dan fasilitas manajer serta direktur, mengurangi shift kerja, membatasi kerja lembur atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. Namun beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja tetap berdalih mereka tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja.<sup>10</sup> Hal tersebut tertuang dalam Peraturan ketenagakerjaan Pasal 154A ayat 1 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan Pemutusan hubungan kerja jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun.<sup>11</sup> Kemudian dilanjutkan bahwa selain itu perusahaan dapat memutus hubungan kerja jika perusahaan tersebut sudah dinyatakan pailit.<sup>12</sup> Namun, baik dengan dalih *force majeure* ataupun pailit perusahaan- perusahaan tersebut tidak bisa dengan mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

---

<sup>9</sup>Detania Sukarja, "Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Kontrak Bisnis," Departemen Hukum Ekonomi Fakultas Hukum USU [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/12041/1/Dr.%20Detania%20Sukarja%2C%20SH.%2C%20LL.M Covid-19%20sebagai%20Alasan%20Force%20Majeure%20dalam%20Kontrak%20Bisnis.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/12041/1/Dr.%20Detania%20Sukarja%2C%20SH.%2C%20LL.M%20Covid-19%20sebagai%20Alasan%20Force%20Majeure%20dalam%20Kontrak%20Bisnis.pdf)

<sup>10</sup>Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 di Indonesia", Vol. 4, No.1, (2020): 193-194.

<sup>11</sup>Pasal 154A ayat 1 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

<sup>12</sup>Pasal 165 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

para karyawannya. Hal tersebut berkaitan dengan ketentuan- ketentuan mengenai *force majeure* ataupun pailitnya suatu perusahaan. Pada saat suatu perusahaan menjalankan keputusan untuk melakukan PHK terhadap karyawannya pesangon atau upah adalah hal mendasar yang sering menjadi permasalahan antara perusahaan dengan buruh.

Dalam hukum Islam sendiri pesangon atau upah terhadap kompensasi PHK wajib hukumnya. Sebagaimana pemberian upah atau pesangon terhadap buruh yang sudah di tetapkan dengan akad atau perjanjian kerja. Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Hal ini sesuai dengan firman Allah (QS. Al-Ma'idah 5: Ayat 1) yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

"Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji.

Dari provinsi Jawa Timur contoh satu kota yang juga sangat terdampak permasalahan- permasalahan tersebut seperti halnya kota Surabaya. Dalam hal ini kasus *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* di Surabaya merupakan salah satu kota yang kasusnya cukup tinggi. Terkait dengan tinggi kasus *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* yang ada di Surabaya di mana terlampir pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2

Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Penerapan Protokol Kesehatan Dalam Rangka Pencegahan Dan Memutus Mata Rantai Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Di Kota Surabaya.<sup>13</sup> Terlepas dari itu, salah satu dampak yang di timbulkan di kota Surabaya cukup banyaknya kasus PHK seperti yang terjadi di Surabaya Suites Hotel yang terjadi selama masa pandemi ini. Selain itu pembahasan yang di bahas yaitu mengenai konsep negara hukum dalam Siyasah mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja terdampak Pemutusan Hubungan Kerja, serta ketentuan yang sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di mana baik perusahaan maupun pekerja masing- masing mempunyai hak ataupun kewajiban yang sama- sama harus diberikan dan dilindungi.

Maka dari itu saya sebagai penulis ingin melakukan sebuah penelitian, apakah hak- hak yang tertera pada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah berjalan, lalu dasar apa yang diterapkan oleh perusahaan saat melakukan PHK terhadap para pekerjanya, dan perlindungan- perlindungan hukum apa yang diberlakukan pada kasus PHK yang ada di Surabaya Suites Hotel. Kemudian daripada itu bagaimana pula permasalahan tersebut jika di tinjau dalam perspektif Mashlahah Mursalah.

---

<sup>13</sup>Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Penerapan Protokol Kesehatan Dalam Rangka Pencegahan Dan Memutus Mata Rantai Penyebaran COVID- 19 Di Kota Surabaya.

## **B. Batasan Masalah**

Guna menghindari adanya pelebaran pokok masalah dalam proposal penelitian, maka peneliti memilih penelitian terkait permasalahan PHK yang terjadi pada masa pandemi di tahun 2020 adapun batasan masalah yakni yang tertera dalam peraturan perundang-undangan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta tinjauan dalam perspektif Mashlahah mursalah.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Surabaya Suites Hotel pada masa *Covid-19*?
2. Bagaimana tinjauan mashlahah mursalah terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja pada masa *Covid-19*?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan adanya rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di Surabaya Suites Hotel pada masa *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tinjauan mashlahah mursalah terkait permasalahan pemutusan hubungan kerja pada masa *Covid-19*

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat baik teoritis maupun praktis yang akan didapat dari penelitian ini adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan Hukum terutama perlindungan hukum terhadap karyawan terdampak PHK serta dapat menambah bahan referensi.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kajian bagi para pihak terkait dengan permasalahan perlindungan hukum terhadap karyawan yang terdampak PHK selama *Covid- 19*.

## **F. Definisi Operasional**

Definisi Operasional ditujukan guna menghindari perbedaan penafsiran yang berhubungan dengan istilah- istilah dalam judul skripsi.

### *a. Perlindungan Hukum*

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari katalindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan,danmembentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi,pemeliharaan,penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum,perlindungan berarti mengayomisesuatu dari hal-hal yang berbahaya,sesuatu itu bisa saja berupa kepentinganmaupun benda atau barang.Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan olehhukumatau perlindungan dengan menggunakan

pranata dan sarana hukum. Namun dalam hukum pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>14</sup>

b. *Corona Virus Disease 19*

Coronavirus (CoV) adalah keluarga besar dari virus yang menyebabkan penyakit, mulai dari flu biasa hingga penyakit pernapasan yang lebih parah, seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).<sup>15</sup> Kasus *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* pertama kali dilaporkan oleh para pejabat di Kota Wuhan, China, pada Desember 2019. Retrospektif penyelidikan oleh otoritas China telah mengidentifikasi kasus manusia dengan timbulnya gejala pada awal Desember 2019. Sementara beberapa kasus yang diketahui paling awal memiliki kaitan dengan pasar makanan grosir di Wuhan. Banyak dari pasien awal adalah pemilik warung, karyawan pasar, atau pengunjung reguler ke pasar ini. Sampel lingkungan pasar ini pada bulan Desember 2019 diuji positif untuk SARS-CoV-2, lebih lanjut menunjukkan bahwa pasar di Kota Wuhan

---

<sup>14</sup><http://tesishukum.com/pengertian-perindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses 01 April 2021

<sup>15</sup>Fajarina Nurin, "Coronavirus: Definisi, Penyebaran, Hingga Pencegahan," *Hello Sehat*, 19 Maret 2020, diakses 01 April 2021, <https://hellosehat.com/infeksi/infeksi-virus/coronavirus-adalah/#277946-definisi-coronavirus-virus-corona>

adalah sumber wabah ini atau berperan dalam amplifikasi awal wabah.

Kemudian pasar ditutup pada 1 Januari 2020.<sup>16</sup>

c. Force Majeure

Force majeure adalah kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak yang bersangkutan, dalam hal ini perusahaan dan pekerja/buruh. Dalam lingkaran bisnis, *force majeure* menggambarkan peristiwa-peristiwa yang tidak terkendali contohnya perang, penghentian tenaga kerja, atau adanya cuaca ekstrem, dimana keadaan tersebut bukan kesalahan pihak mana pun dan yang menyulitkan atau tidak mungkin untuk melakukan bisnis normal. Perusahaan dapat memasukkan klausul *force majeure* ke dalam kontrak untuk membebaskan diri dari tanggung jawab jika tidak dapat memenuhi ketentuan kontrak atau jika mencoba melakukannya akan mengakibatkan kerugian atau kerusakan barang karena alasan di luar kendalinya.<sup>17</sup>

## G. Sistematika Pembahasan

Bab I berisi dengan pendahuluan. Pada bab ini memuat beberapa bagian yaitu dasar penelitian, yang mana membahas terkait gambaran umum permasalahan yang menurut penulis menarik untuk diteliti yang tuliskan dalam latar belakang serta menjadi alasan mendasar dilakukannya

---

<sup>16</sup> WHO, "Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 94," 23 April 2020, diakses 01 April 2021, <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200423-sitrep-94-covid-19.pdf>

<sup>17</sup>"Force majeure." diakses 7 April 2021 <https://www.merriamwebster.com/dictionary/force%20majeure>

penelitian ini. Lalu pemaparan definisi operasional yang menginformasikan definisi suatu pokok pembahasan hukum yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian terkait. Terakhir pada bab 1 ini adalah sistematika pembahasan penelitian yang berisi rincian setiap bab dalam penelitiannya.

Bab II pada bab ini adalah Tinjauan Pustaka yang berisi tentang penelitian terdahulu yang di gunakan oleh penulis, perlindungan hukum, lalu asas legalitas dan mashlahah mursalah. Manfaat dari bab II ini adalah dapat mengetahui dasar-dasar teori yang digunakan.

Bab III yaitu Metode Penelitian, yang dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Pada bab ini berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data.

Bab IV adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi tentang penguraian data-data yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang kemudian diedit, dan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Manfaat dari bab IV adalah memberikan penjelasan kepada pembaca tentang isi dari bab IV.

Bab V yaitu Penutup. Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini bukan merupakan ringkasan dari penelitian yang dilakukan, melainkan jawaban singkat atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran merupakan



usulan atau anjuran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti demi kebaikan masyarakat, dan usulan atas anjuran untuk penelitian berikutnya dimasa mendatang. Manfaat dari bab V adalah memberikan kesimpulan dari objek yang telah diteliti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. **Skripsi Anelia Meilani L.G**, *“Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Coronavirus Disease 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia)”*<sup>18</sup> Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta pada Tahun 2021.

Penelitian ini membahas mengenai peran program kartu prakerja untuk memenuhi hak tenaga kerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi *Covid-19*

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama- sama meneliti terkait hak pada pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja selama masa pandemi ini, sedangkan perbedaannya ialah dalam penelitian tersebut memfokuskan pada bagaimana program kartu prakerja berjalan ditinjau dari perspektif HAM dalam mengatasi permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi.

2. **Tesis Fauziah**, *“Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 Perspektif Fiqih Muamalah”*<sup>19</sup>Program Studi Hukum

---

<sup>18</sup>Anelia Meilani L.G, Skripsi : *“Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Coronavirus Disease 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia)”*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021)

<sup>19</sup>Fauziah, Tesis : *“Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 Perspektif Fiqih Muamalah”*, (Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021)

Ekonomi Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto pada tahun 2021.

Penelitian ini membahas bagaimana persoalan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia ketika masa pandemi serta dalam perspektif Fiqh Muamalah yang mana hal tersebut berkaitan dengan akad yang digunakan adalah akad ijarah (perjanjian kerja).

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama- sama meneliti terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja selama Pandemi *Covid-19*, sementara perbedaannya terdapat pada perspektif yang digunakan dalam tesis tersebut ialah pada Fiqh Muamalah, sedangkan peneliti menggunakan perspektif Mashlahah Murslah.

3. **Skripsi Rama Dhani**, "*Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)*"<sup>20</sup>dari Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun 2020.

Skripsi tersebut membahas mengenai Bagaimana pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan kemudian bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang

---

<sup>20</sup>Rama Dhani, "*Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)*", (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020)

Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan. Serta bertujuan untuk melihat dan mengetahui pandangan hukum islam tentang tanggung jawab perusahaan kepada seseorang yang di PHK dan hak karyawan atas perlindungan hukum.

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama- sama meneliti terkait permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, sementara perbedaannya yaitu penelitian tersebut membahas terkait implementasi Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK pada kasus di PT. SBC Katibung Lampung Selatan, berbeda dengan peneliti yang membahas permasalahan PHK semala masa Pandemi di Kota Surabaya dengan Studi kasus di Dinas Tenaga Kerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/Judul/Institusi	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Skripsi Anelia Meilani L.G, “ <i>Program Kartu Prakerja Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Coronavirus Disease 2019 (Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia)</i> ” Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2021.	1. Bagaimana program kartu prakerja dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan akibat pandemi Covid-19 (Ditinjau dari perspektif Hak Asasi Manusia)	1. Program yang ada pada kartu prakerja berjalan sesuai dengan HAM dan berjalan sebagaimana mestinya seperti adanya pelatihan dan insentif bagi para penerima kartu prakerja, walaupun memang tidak sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan para peserta dikarenakan tidak sedikit pula kasus PHK	Dalam penelitian ini, penulis membahas mengenai bagaimana pihak perusahaan sudah memenuhi hak dari para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja dengan memberikan uang pesangon

			yang ada.	pada para pekerjanya.
2.	Tesis Fauziyah "Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Perspektif Fiqih Muamalah" Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Purwokerto 2021	1. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) perspektif Fiqih Muamalah?	1. Pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic Covid-19 adalah tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja (ijarah). Karena tidak memenuhi aspek-aspek dalam berakhirnya pemutusan (fasakh) akad perjanjian kerja (ijarah). Masa pandemic Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dalam Islam tidak dapat dijadikan alasan/ uzur dan tidak termasuk dalam kondisi darurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggukhan atau menambah masa kontrak dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan karena tidak tergolong alasan (uzur) yang dapat mem fasakh akad ijarah.	Pada penelitian ini, penulis membahas mengenai hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan. selain itu pada penelitian ini penulis menggunakan perspektif <i>Maslahah Mursalah</i> di dalamnya.
3.	Rama Dhani "Analisis Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Larangan PHK (Studi Pada PT. SBC Katibung Lampung Selatan)" Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2020	1. Bagaimana pelaksanaan Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada PT SBC Katibung Lampung Selatan? 2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap Pasal 153 Ayat 1 Huruf G Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK pada	1. Dalam penelitian ini pelaksanaan pemutusan hubungan kerja PHK sebagaimana yang diatur dalam Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menunjukkan telah adanya ketimpangan antara Undang-Undang yang berlaku dengan apa yang telah terjadi di PT SBC Katibung Lampung	Dalam penelitian ini, penulis membahas terkait bagaimana perusahaan menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja melalui proses bipartit yang mana proses tersebut dilakukan guna memperoleh keadilan terhadap kedua belah

		PT SBC Katibung Lampung Selatan	<p>Selatan. Pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh PT SBC Katibung Lampung Selatan dikarenakan buruh tersebut mengikuti perserikatan buruh, sedangkan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf G pekerja atau buruh diperbolehkan untuk mendirikan, menjadi anggota serta menjadi pengurus serikat pekerja.</p> <p>2. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada PT SBC Katibung Lampung Selatan dapat dikategorikan dalam hukum Islam sebagai perbuatan yang dzalim dan tidak amanah, dikarenakan tidak sesuai dengan peraturan tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia serta menggambarkan adanya ketidakadilan dalam perusahaan tersebut.</p>	<p>pihak, sehingga hal tersebut tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan penulis mencantumkan terkait pandangan atau perspektif Masalah Mursalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.</p>
--	--	---------------------------------	--	--

## B. Kerangka Teori

### 1. Perlindungan Hukum

#### a. Definisi

Menurut SatjiptoRahardjo, Perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) dan perlindungan itu diberikan guna masyarakat dapat menikmati semua

hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>21</sup> Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.<sup>22</sup>

Selanjutnya menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Preventif ialah subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.<sup>23</sup> Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi rakyat, Philipus M. Hadjon membedakan dua macam sarana perlindungan hukum, yakni:

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau

---

<sup>21</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

<sup>22</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, 69.

<sup>23</sup>Tesis Hukum, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," April 13, 2014, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>

pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.<sup>24</sup>

Sedangkan Muchsin, membedakan perlindungan hukum menjadi dua bagian, yaitu:

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta

---

<sup>24</sup> Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya, PT. Bina Ilmu, 1987), 2.



memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

2. Asas Legalitas

Asas legalitas sering disebut dengan asas *Nullum Delictum*, yang berasal dari *nullum delictum sine praevea lege poenali*. Atas dasar asas ini, suatu perbuatan hanya dapat dihukum apabila perbuatan itu merupakan pelanggaran atas ketentuan yang nyata-nyata telah diatur dalam suatu peraturan perundang undangan.<sup>25</sup> Asas ini terutama dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada individu, agar individu tidak dengan sembarangan diajukan ke pengadilan dan dijatuhi hukuman oleh pengadilan tanpa berdasar aturan hukum yang berkenaan dengan perbuatan yang telah dilakukan.

Asas legalitas memegang suatu prinsip bahwa tidak ada perbuatan yang bisa dihukum melainkan atas peraturan hukum yang telah ada sebelum perbuatan itu dilakukan. Dengan ungkapan sebaliknya, bahwa setiap tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan peraturan hukum harus dikenai sanksi hukum. Menurut asas legalitas, ketika

---

<sup>25</sup> Sunarto, "Asas Legalitas Dalam Penegakan Hukum Menuju Terwujudnya Keadilan Substantif," *Masalah - Masalah Hukum*, Jilid 45 No. 4(2016): 254 <https://booksc.org/book/82403095/3d9cd2>

aturan hukum sudah ditetapkan setiap tindakan yang bertentangan dengannya harus dikenai sanksi hukum. Rasa keadilan masyarakat merupakan suatu perasaan keadilan yang mengalir dari hati nurani, dan bukan opini keadilan yang muncul atas dasar kepentingan tertentu. Berdasarkan asas legalitas, keadilan yang hendak diwujudkan adalah keadilan menurut peraturan perundang-undangan.

### 3. Mashlahah Mursalah

#### a. Definisi

Mashlahah berasal dari kata shalaha dengan penambahan alif diawal yang artinya yaitu baik, ia adalah mashdar dari kata shalah yang artinya manfaat.<sup>26</sup> Sedangkan menurut istilah masalah diartikan oleh para ulama Islam dengan rumusan hampir bersamaan, di antaranya al-Khawarizmi menyebutkan, masalah adalah *al-marodu bil-maslahatil-mukhaafazatu 'ala maqsudi-syar'i bidaf'i-l-mufaasidi 'ani-l-kholqi*, yaitu memelihara tujuan hukum Islam dengan menolak hal-hal yang merugikan diri manusia. Sedangkan ulama telah berkonsensus, bahwa tujuan hukum Islam adalah untuk memelihara agama, akal, harta, jiwa dan keturunan atau kehormatan.<sup>27</sup> Kemudian menurut Al-Ghazali masalah yaitu sesuatu yang menimbulkan sebuah manfaat serta menjauhkan mudarat. Namun hakikatnya ialah memelihara tujuan *syara'* dalam

---

<sup>26</sup> Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, (Jakarta: KENCANA, 2008), 367.

<sup>27</sup> Mahmuzar, "Maslahah- Mursalah: Suatu Metode Istibath Hukum," [https://www.academia.edu/4417211/MASLAHAH\\_MURSALAH\\_SUATU\\_METHODE\\_ISTINBATH\\_HUKUM](https://www.academia.edu/4417211/MASLAHAH_MURSALAH_SUATU_METHODE_ISTINBATH_HUKUM)

menetapkan hukum, tujuan tersebut terbagi menjadi lima yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.<sup>28</sup> Jika ditinjau dari segi kekuatannya sebagai hujah dalam menetapkan hukum, masalah di bagi menjadi tiga macam, yaitu:

a) Masalah Dharuriyat

Maslahah dharuriyat yaitu segala sesuatu yang harus ada demi tegaknya kehidupan manusia, baik yang bersifat diniyyah atau duniyawiyyah, dalam arti bila daruriyyah itu tidak berdiri maka rusaklah kehidupan manusia di dunia ini. Dharuriyat juga disebut sebagai kebutuhan primer.

b) Mashlahah Hajiyah

Mashlahah Hajiyah yang mana bentuk dari kemaslahatannya tidak secara langsung guna pemenuhan kebutuhan pokok dharuri yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Namun, jika hal tersebut tidak terpenuhi tidak sampai secara langsung menimbulkan atau menyebabkan sebuah kerusakan dalam lima unsur tadi, tetapi secara tidak langsung memang dapat mengakibatkan sebuah kerusakan.

c) Masalah tahsiniyyah atau al-kamaliyyat

---

<sup>28</sup>Amir Syarifuddin, Ushul Fiqh 2, (Jakarta: KENCANA, 2008), 368.

Adalah penjagaan kemaslahatan yang berkaitan dengan keindahan (estetika), kesempurnaan, dan kepatutan atau kehormatan (*muni'ah*) dan martabat.<sup>29</sup>

Kemudian Mursalah secara etimologis atau bahasa kata mursalah merupakan bentuk pasif atau *ism al-maf'ûl* dari kata *arsala* yang kata kerja (*fi'l*) *sulâsi*-nya berbentuk *rasala* yang berarti *mutlaqah* yaitu terlepas dan bebas, di sini maksud dari bebas dan terlepas jika di hubungkan dengan mashlahah ialah terlepas atau bebas dari keterangan yang menunjukkan boleh atau tidak bolehnya untuk dilakukan.<sup>30</sup>

Definisi Mashlah Mursalah yaitu menurut Al- Ghazali dalam kitab *al- Mustasyfa* adalah apa- apa (mashlahah) yang tidak ada bukti baginya dari syara' dalam bentuk nash tertentu yang membatalkan dan tidak ada yang memerhatikannya. Lalu menurut Jalal al-Din Abd al-Rahman ialah Mashlah yang selaras dengan tujuan Syar'i (Pembuat Hukum) dan tidak ada petunjuk tertentu yang membuktikan tentang pengakuannya atau penolakannya.<sup>31</sup> Sehingga secara definisi dapat dipahami bahwa masalah mursalah merupakan sebuah metode istinbat hukum (legal theory) yang didasarkan kepada kemaslahatan yang tidak mendapat legalitas khusus dari nash tentang validitasnya atau tidak terdapat

---

<sup>29</sup>Hendri Hermawan Adinugraha, Mashudi, "Al-Maslahah Al-Mursalah dalam Penentuan Hukum Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 4, No 01 (2018) <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>

<sup>30</sup>Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, (Jakarta: KENCANA, 2008),377.

<sup>31</sup>Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh 2*, 377.

juga dalil yang secara tegas dan jelas menyatakan ketidakvaliditasannya. Untuk itu Imam al-Ghazali mengklasifikasikan masalah mursalah sejajar dengan istihsan diantara metode penalaran yang mempunyai validitas tidak sama seperti yang dimiliki qiyas<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup>Mohammad Rusfi, "Validitas Maslahat Al- Mursalah Sebagai Sumber Hukum," *AL-'ADALAH* Vol. XII, No. 1 (2014) <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/175/415>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian yuridis empiris yang mana mencari sumber data- data langsung dari lapangan. Yuridis empiris atau sosiologi hukum ialah jenis penelitian dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek- aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi untuk menunjang keperluan penelitian atau penulisan hukum.<sup>33</sup>

Penelitian ini ialah penelitian Empiris yang dilakukan di Surabaya Suites Hotel. Dalam penulisan ini dilakukan dengan menguraikan hal- hal mengenai hak- hak serta kewajiban tenaga kerja, dan perlindungan hukum tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Metode pendekatan yang di gunakan yaitu yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis ialah penelitian yang mana

---

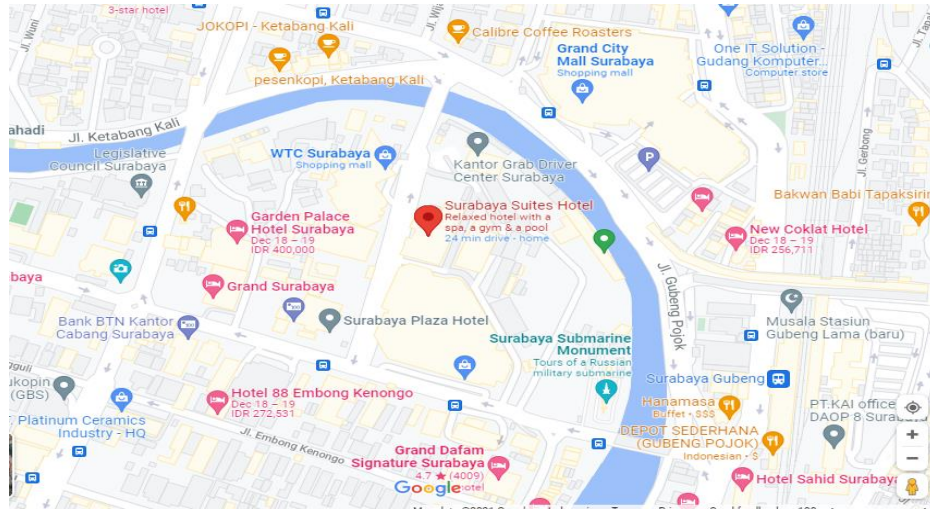
<sup>33</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 105.

berdasarkan pada peraturan perundangan, tetapi sebenarnya tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, melainkan mengamati terkait interaksi serta reaksi terhadap bekerjanya norma tersebut di lingkungan masyarakat. Pendekatan ini dilakukan yang mana untuk mengetahui fakta dan penyelesaian masalah yang terjadi terkait permasalahan PHK dalam sudut pandang perusahaan serta Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya.

### **3. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Surabaya Suites Hotel yang beralamat di Jalan Plaza Boulevard Jl. Pemuda No.33 - 37, Embong Kaliasin, Kec. Genteng Kota Surabaya, Jawa Timur. Telephone (031) 5316833. Penulis melakukan penelitian di Surabaya Suites Hotel disebabkan Surabaya Suites Hotel merupakan salah satu Hotel ternama di Kota Surabaya yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerjanya pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)*.

Alasan penulis melakukan penelitian di Surabaya Suites Hotel ialah agar peneliti dapat mengetahui serta mendapatkan informasi mengenai data- data yang di perlukan dengan pembahasan penelitian dan perlindungan atau peran pihak Hotel dalam permasalahan PHK yang terjadi di Surabaya Suites Hotel.



#### 4. Jenis dan Sumber Data

##### A. Data Primer

Data primer, yaitu berupa data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain, lalu dikumpulkan dan diolah sendiri atau seorang atau organisasi.<sup>34</sup> Data tersebut dapat berupa wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi.<sup>35</sup>

Data primer ini diperoleh secara langsung di lapangan dari narasumber, diantaranya ialah :

- 1) Bapak Iwan Yudianto, SH. selaku Mediator Bidang Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Surabaya yang beralamat di Jl. Arief Rahman Hakim No. 131- 133 Keputih, Kota Surabaya, Jawa Timur.

<sup>34</sup> Suteki, Galang Taufani *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 214.

<sup>35</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 106.



2) Ibu Ani, selaku Manager HRD Surabaya Suites Hotel

## B. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain. Peneliti mendapatkan data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial<sup>36</sup>. Data sekunder antara lain mencakup buku- buku, jurnal, dokumen resmi, peraturan perundangan dan lain sebagainya.<sup>37</sup> Data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari perpustakaan, hasil penelusuran dari jurnal serta peraturan perundang- undangan yang berhubungan dengan objek penelitian ini.

## C. Data Tersier

Bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.<sup>38</sup>

## 5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data- data terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, diantaranya yaitu :

### a. Interview/ Wawancara

---

<sup>36</sup>Suteki, Galang Taufani *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 215.

<sup>37</sup> Amiruddin, Zainal Asikin *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006), 30.

<sup>38</sup>Amiruddin, Zainal Asikin *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006),32.

Wawancara adalah perbincangan secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan peneliti terhadap sejumlah orang sebagai responden untuk memperoleh sejumlah informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.<sup>39</sup> Menurut Esterberg wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>40</sup> Metode ini merupakan salah satu metode yang digunakan dalam bahan kajian empiris, wawancara langsung digunakan untuk memperoleh informasi yang akurat melalui sumber yang sudah ditentukan. Adapun wawancara dilakukan dengan:

- 1) Bapak Iwan Yudianto, SH. selaku Mediator Bidang Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Surabaya
- 2) Ibu Ani, selaku Manager HRD Surabaya Suites Hotel

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah kumpulan berkas atau data yakni pencarian informasi atau keterangan yang benar dan nyata, serta yang didapatkan dari hasil pengumpulan data berupa buku, catatan, majalah dan sebagainya.<sup>41</sup> Dokumentasi ialah pengumpulan data- data yang terkait dengan fokus penelitian yang berasal dari sumber utamanya obyek penelitian, yaitu

---

<sup>39</sup> 82.

<sup>40</sup> Suteki, Galang Taufani *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), 226.

<sup>41</sup> Suteki, Galang Taufani *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, 217.

seperti artikel, jurnal baik cetak maupun online yang sesuai dengan masalah yang dikaji. Gottschalk menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertiannya yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apa pun, baik itu berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.<sup>42</sup>Dokumentasi ialah untuk mengkaji data yang telah diperoleh mengenai PHK berupa jumlah data pekerja, hingga hak- hak yang diberikan kepada para pekerja.

## **6. Metode Pengolahan Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengolahan data mulai dengan proses pemeriksaan data (editing), klasifikasi (classifying), verifikasi (verifying), analisis (analysis), kemudian kesimpulan (concluding).

### **a. Pemeriksaan data (Editing)**

Meneliti serta memperbaiki catatan pencari data untuk mengetahui kelengkapannya, kejelasan makna, kesesuaian serta relevansinya dengan kelompok data yang lain<sup>43</sup>dengan tujuan apakah data-data tersebut sudah mencukupi untuk memecahkan permasalahan yang diteliti dan untuk mengurangi kesalahan dan kekurangan data dalam penelitian serta untuk meningkatkan

---

<sup>42</sup>Suteki, Galang Taufani *Metodologi Penelitian Hukum*, 217.

<sup>43</sup>Amiruddin, Zainal Asikin *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006),168.

kualitas data. Pemeriksaan terhadap sumber data yang terkumpul sesuai dengan ragam pengumpulan data, guna menjawab pertanyaan dalam fokus penelitian.

Pada tahap ini, penulis mengkaji mengenai perlindungan hukum yang dilakukan pada permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi.

b. Klasifikasi (Classifying)

Mengklasifikasikan data yang diperoleh ke dalam pola tertentu atau permasalahan tertentu untuk mempermudah pembacaan dan pembahasan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam tahap ini peneliti mengklasifikasikan mengenai latar belakang adanya permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja pada Surabaya Suites Hotel serta perlindungan yang dilakukan oleh pihak Hotel sesuai dengan ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Verifikasi (Verifying)

Verifikasi dalam hal ini yaitu pengecekan kembali data- data yang sudah dikumpulkan guna mengetahui keabsahan data.<sup>44</sup> Verifikasi ini dilakukan dengan menjumpai informan serta memberikan hasil wawancara untuk ditanggapi terkait kesesuaian dengan informasi yang diberikan. Peneliti melakukan

---

<sup>44</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan RD*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 329.

penelitian secara langsung ke beberapa lokasi penelitian diantaranya Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Surabaya Suites Hotel.

d. Analisis (Analisis)

Proses penyederhanaan kata ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan juga mudah untuk diinterpretasikan.<sup>45</sup> Hal ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap hasil data yang diperoleh menggunakan kaidah dan teori yang berkesinambungan dengan perlindungan hukum tenaga kerja.

e. Kesimpulan (Concluding)

Concluding adalah pengambilan kesimpulan dari data-data yang diperoleh setelah dianalisa untuk memperoleh jawaban dari apa yang dipaparkan pada latar belakang masalah.

## 7. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis, maka analisis data yang digunakan adalah analisis secara pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.<sup>46</sup> Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang

---

<sup>45</sup>Elisabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018), 146.

<sup>46</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 177.

menjadi objek kajian.<sup>47</sup> Sehingga nantinya akan menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif kualitatif, terkait dengan kenyataan yang berlaku serta yang berkaitan dengan aspek- aspek hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di SurabayaSuites Hotel selama pada pandemi *Covid- 19*.

---

<sup>47</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*,177.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai profil wilayah penelitian, objek dan informan yang telah ditentukan. Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja yang diberikan oleh Surabaya Suites Hotel dalam hal ini ialah objek dari penelitian, lalu para tenaga kerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja. Pembahasan ini disusun untuk memberikan kemudahan penyajian dan analisa data yang diperoleh dari hasil wawancara.

#### **A. Analisis dan Pembahasan**

##### **1. Kondisi Kota Surabaya Selama *Pandemic Corona Virus Disease 2019***

Mewabahnya virus *Covid-19* di Indonesia pada awal tahun 2020 mengakibatkan Jawa Timur sebagai salah satu Provinsi dengan jumlah kasus nomor dua tertinggi di Indonesia. Kota Surabaya pertama kali menerapkan PSBB pada tanggal 28 April 2020 kemudian diperpanjang hingga dua kali, dan fase ketiga berakhir pada 8 Juni 2020. Upaya penanggulangan *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* dilakukan melalui penyelenggaraan pembatasan sosial berskala besar, yaitu pembatasan kegiatan tertentu

penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi penyakit dan/atau terkontaminasi sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran penyakit atau kontaminasi. Untuk pelaksanaannya, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Dalam Pasal 4 ditentukan pembatasan sosial berskala besar, paling sedikit meliputi liburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan dan/atau kegiatan di tempat atau fasilitas umum dengan tetap mempertimbangkan kebutuhan pendidikan, produktivitas kerja dan ibadah penduduk.

Penerapan PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar, tentu saja membawa dampak dalam perekonomian maupun kebiasaan warga Surabaya. Mulai dari dengan penerapan 3M yaitu memakai masker, mencuci tangan pakai sabun dan air mengalir, menjaga jarak, sampai pada pengurangan jumlah kerumunan baik pada tempat umum hingga perkantoran.

Aturan PSBB tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020. Peraturan yang diterbitkan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) dalam rangka Percepatan Penanganan *Covid-19* agar bisa segera dilaksanakan di berbagai daerah. Pemerintah Kota Surabaya berharap dengan pemberlakuan PSBB yang dilakukan di Kota Surabaya tersebut dapat meminimalisir



penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* yang ada di Kota Surabaya. Namun tentu saja dengan diberlakukannya kebijakan tersebut menimbulkan dampak baik positif maupun negatif. Dampak positif yang ditimbulkan diantaranya adanya pengurangan persentase penyebaran *corona virus*, sehingga mengakibatkan menurunnya persentase jumlah penderita *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* yang ada di Kota Surabaya. Kemudian pada awal tahun 2021 Pemerintah Kota Surabaya mengganti PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar dengan menerapkan PPKM Mikro atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang dilakukan tiap RT di Kota Surabaya, hal itu juga mendasari turunnya tingkat kasus *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* di Kota Surabaya. Selain dari itu dampak negatif yang ditimbulkan ialah dimana menurunnya tingkat perekonomian warga Surabaya mulai dari yang terdampak covid, dirumahkan hingga terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

Sebanyak 68% responden di Surabaya, Jawa Timur mengatakan penghasilannya menurun dalam jumlah besar akibat pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)*. Hanya 18% yang penghasilannya berkurang kecil dan 14% yang tidak berkurang sama sekali.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup><https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/07/21/bagaimana-kondisi-ekonomi-warga-surabaya-akibat-pandemi-covid-19>

Akibatnya, aktivitas ekonomi mengalami gangguan sedangkan perusahaan tetap mengeluarkan biaya untuk aktivitas rutin. Keadaan ini semakin sulit karena peredaran uang berjalan secara tidak normal, tetapi perusahaan tetap wajib membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu menurut Ketua Kebijakan Publik Asosiasi Pengusaha Indonesia, Sutrisno Iwantono, mengakui bahwa imbauan untuk tidak melakukan PHK agak sedikit sulit untuk diterapkan. Apalagi jika perusahaan mengalami kerugian, PHK menjadi hal yang paling mungkin untuk dilakukan oleh pelaku usaha untuk menekan defisit keuangan perusahaan. Pengurangan jam kerja atau kebijakan kerja sehari dan libur sehari disertai dengan kewajiban pembayaran setengah dari gaji dinilai belum memberikan solusi karena pengeluaran perusahaan tetap lebih besar dari pemasukan yang diterima sehingga banyak pengusaha yang mengalami pailit atau menutup perusahaan yang berdampak kepada pemutusan hubungan kerja.

Hingga akhirnya mempengaruhi dengan adanya hampir 406 perusahaan di Kota Surabaya yang merumahkan serta melakukan PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerjanya dengan kurun waktu bulan Januari tahun 2020 hingga bulan Desember tahun 2020, yang di mana sebagian besar berdasar pada keadaan *force majeure* ketika masa pandemi *Corona Virus Disease 2019*

(COVID- 19).<sup>49</sup>Data tersebut diimbahi pula dengan tanggapan bapak Iwan

*“menurut hemat saya sebagai mediator menyikapi hal ini berdasarkan surat edaran dari kementerian menganggap bahwa keadaan seperti ini sebagai keadaan force majeure”.*<sup>50</sup>

Pada laman website resmi BPS atau Badan Pusat Statistik Kota Surabaya tercatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada tahun 2020 naik 9,79 persen dari tahun 2019.<sup>51</sup> Kemudian kenaikan pada TPT atau Tingkat Pengangguran Terbuka berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak pengangguran laki-laki mencapai 10,79 persen dan pengangguran perempuan 8,37 persen.

Dari hasil survei BPS Kota Surabaya sektor yang paling banyak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK yakni industri, pariwisata, retail hingga dunia pendidikan. Survei tenaga kerja sengaja dirancang untuk mengetahui kondisi sesungguhnya. Selanjutnya data dari Badan Statistik yang diserahkan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya bahwa pengangguran langsung karena Covid-19 sebanyak 49.892 orang. Tidak bekerja karena Covid- 19 sebanyak 26.902. Serta bukan angkatan kerja karena Covid- 19 mencapai 7.302 orang.

Sehingga dapat diketahui dari data- data tersebut dengan tingginya persentase *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* yang ada di Kota Surabaya, memberikan dampak menurunnya pula

---

<sup>49</sup> Data Disnaker Surabaya

<sup>50</sup> Iwan, wawancara (Surabaya, 30 Maret 2021)

<sup>51</sup> <https://surabayakota.bps.go.id/brs.html> 04 Juli 2021

perekonomian di Kota Surabaya selama setahun terakhir pada tahun 2020.

## **2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami PHK di Surabaya The Suites Hotel Pada Masa Pandemi**

Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, Antiek Sugiharti menyatakan, tingkat keramaian di hotel dan restoran turun selama pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)*. Tingkat okupansi hotel tinggal 10 persen. Beberapa di antaranya sudah menutup sementara usahanya itu.

Dengan tingginya persentase terkait permasalahan ketenagakerjaan baik yang dirumahkan oleh perusahaan maupun yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Surabaya, pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk mengajukan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan alasan-alasannya wajib berdasar kepada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID- 19)* merupakan suatu keadaan yaitu bencana non-alam yang telah ditetapkan sebagai penyakit yang menimbulkan kedaruratan

kesehatan masyarakat dan sebagai bencana nasional. Terkait hasil wawancara peneliti, menurut bapak Iwan selaku Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Beliau mengatakan

*“Sebenarnya perusahaan tidak semudah itu dapat serta merta melakukan PHK pada karyawannya. Kami wajib menggali informasi lebih dalam dari para pihak apa sebenarnya yang menyebabkan adanya PHK tersebut”.*

Dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan sebenarnya menganut asas mempersulit pemberlakuan pemutusan hubungan kerja dengan membuat pengaturan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak begitu saja dengan mudah dilakukan sewenang- wenang, namun hanya dapat dilakukan apabila sudah memenuhi diantaranya 2 aspek yang bersifat kumulatif, yaitu:

1. Aspek prosedural
2. Aspek substansi.

Pada kedua aspek tersebut wajib ditaati oleh setiap pengusaha. Aspek prosedural berhubungan dengan proses yang wajib dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabilaberpatokterhadap Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja yang bersumber dari keadaan-keadaan yang dialami oleh pengusaha, adalah:

1. Keadaan dalam Pasal 163 ayat (1) Undang- Undang Ketenagakerjaan, yaitu perusahaan terjadi perubahan status,

penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan.

2. Keadaan dalam Pasal 164 Undang- Undang Ketenagakerjaan berupa 3 (tiga) keadaan yang bersifat alternatif, yaitu:
  - a. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun.
  - b. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
  - c. Perusahaan tutup karena perusahaan melakukan efisiensi.
3. Keadaan dalam Pasal 165 Undang- Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu perusahaan mengalami pailit.

Tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Tahapan ini bersifat imperatif sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang- Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu hal tersebut sesuai dengan isi surat edaran dari Menaker Nomor. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, disebutkan apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa

pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir. Setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Namun dengan adanya keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK ialah harus merupakan pilihan atau jalan terakhir yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Akan tetapi, apabila menurut pertimbangan dari pengusaha ternyata pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan maka pengusaha wajib menempuh tahap perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh, dengan ketentuan apabila pekerja tidak terdaftar sebagai anggota dari serikat pekerja/serikat buruh maka perundingan dilakukan secara langsung kepada pekerja.

Agusmidah mengatakan jika pengaturan ini memberi makna bahwasanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi).<sup>52</sup>

*“Namun terlepas dari itu perusahaan yang mengambil langkah untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, memiliki kewajiban untuk memenuhi hak para pekerjanya sesuai dengan ketentuan awal ketika mereka melakukan perjanjian kerja.”*

Pernyataan bapak Iwan ketika peneliti melakukan wawancara di Dinas Tenaga Kerja Surabaya.

Perjanjian kerja sendiri disebutkan dalam pasal 1601a KUHPer ialah suatu perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain itu Perjanjian Kerja menurut pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu Prof. R. Iman Soepomo yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 168.

<sup>53</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), 29.



Defenisi yuridis dari perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1 angka (14) Undang- Undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, sehingga elemen dari perjanjian kerja adalah:

1. Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja
2. Perjanjian kerja, memuat:
  - a. Syarat-syarat kerja.
  - b. Hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

Perlu diketahui bahwa baik pekerja maupun perusahaan memiliki hak dan kewajibannya masing- masing, diantaranya ialah:

Hak Perusahaan:

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah atau mengatur karyawan dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh jika melanggar ketentuan antar kedua belah pihak yang sudah disepakati sebelumnya.

Kewajiban perusahaan:

1. Memberikan Pelatihan serta Pengembangan Kompetensi kepada Karyawan
2. Memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan menjaga keselamatan karyawan
3. Membuat dan menentukan peraturan perusahaan bagi karyawan

Hak Karyawan:

1. Hak dalam pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.
2. Menerima upah yang layak.
3. Hak atas kesejahteraan karyawan.
4. Hak atas pesangon bila di PHK.
5. Hak menjadi anggota serikat tenaga kerja.
6. Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama.
7. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
8. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB.
9. Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil.
10. Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil.
11. Hak untuk melakukan mogok kerja.

Kewajiban karyawan:

1. Kewajiban Ketaatan, hal ini berarti bahwa karyawan harus memiliki konsekuensi dan patuh pada peraturan yang ada pada perusahaan.

2. Kewajiban Konfidensialitas, setiap karyawan wajib untuk menjaga kerahasiaan data-data yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Kewajiban Loyalitas, yang artinya karyawan harus mendukung visi dan misi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. Hak berasal dari kata *right*, artinya sesuatu (sebagai kekuasaan atau hak istimewa) yang mana seseorang memiliki klaim yang sah menurut hukum. Inti yang terkandung didalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).<sup>54</sup>

Dalam hal ini hak- hak buruh atau pekerja yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Hak buruh itu ada dari keterkaitan antara status buruh, upah buruh dan alasan pemutusan hubungan kerja yang berbentuk:

1. Apakah buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi perumahan dan pengobatan.
2. Jika memang berhak, berapa besar yang ditentukan.

---

<sup>54</sup> Philipus M, Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Jakarta: Peradaban, 2007). 34.

Kemudian jika ditinjau dari kaca mata perusahaan yang penulis teliti perusahaan memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerjanya di Surabaya Suites Hotel. Surabaya Suites Hotel merupakan hotel bintang empat yang terletak di pusat kota Surabaya yang berlokasi di Jalan Plaza Boulevard Jl. Pemuda No.33 - 37, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Kota Surabaya. Hotel tersebut melakukan penutupan total hotel selama 3 bulan lamanya di awal pandemi tahun 2020. Sebab harus diakui, saat aktivitas masyarakat dibatasi sehingga usaha hotel dan restoran kehilangan tamu atau pelanggan, namun beban operasional seperti pajak, listrik hingga air masih dibayarkan seperti biasa. Setelah di lakukannya penutupan, pihak hotel memutuskan untuk melakukan pengurangan pekerja sebanyak 57 tenaga kerja dengan syarat- syarat atau ketentuan tertentu. Dalam hal ini mengenai syarat atau ketentuannya diselesaikan dengan adanya perundingan bersama seperti yang dikatakan Ibu Ani sebagai Manajer HRD Surabaya Suites Hotel ketika peneliti lakukan wawancara

*“Keputusan itu kami ambil sebelumnya melalui pertemuan bipartit kita duduk bareng dengan serikat pekerja, dewan bipartit serta perwakilan manajemen untuk mengambil kesepakatan bersama untuk melakukan pensiun dini dengan syarat dan ketentuan. Kalaupun misalnya dari pihak manajemen ketika katakanlah mengajukan atau menyodorkan kepihak karyawan dan karyawan menolak kita memang lakukan mediasi dengan karyawan tersebut”.*<sup>55</sup>

Dari 100 pekerja dengan hampir 95% nya adalah merupakan karyawan tetap memang tidak semua karyawan yang di pensiun dinikan

---

<sup>55</sup>Ibu Ani, wawancara (Surabaya, 17 September 2021)

oleh perusahaan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang diberlakukan, beberapa karyawan terutama yang tergolong masih diperlukan di hotel tersebut tidak sedikit yang memilih untuk mengajukan pengunduran diri. Mereka yang berpengalaman memilih untuk mendirikan usaha sendiri, tetapi tidak semua yang melakukan pengajuan pengunduran diri dapat serta merta disetujui oleh perusahaan.

Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat diantaranya mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri. Hal tersebut sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, pekerja yang mengalami PHK akibat mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak atas uang pisah dan UPH yang seharusnya diterima. Sehingga, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri setelah bekerja selama 3 tahun berhak mendapatkan:

- a. uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB di perusahaan tempat ia bekerja; dan
- b. UPH yang diatur menurut Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Kemudian syarat dan ketentuan yang diberlakukan oleh Surabaya Suites Hotel dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja melalui pensiun dini diantaranya ialah :

1. Jangka waktu lama bekerja
2. Usia yang bisa diajukan.

Pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Surabaya Suites Hotel yang mana terdapat pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pensiun dini terhadap beberapa pekerjanya. Dalam Keputusan tersebut wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, paling lama 30 (tigapuluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam hal ini permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Surabaya Suites Hotel tidak melalui proses tripartit yang dimana Dinas Tenaga Kerja tentu sangat berperan terkait dengan permasalahan- permasalahan yang dialami oleh beberapa pekerja dan perusahaan diatas merupakan suatu perselisihan hubungan industrial, walaupun memang tidak semua dapat dikatakan permasalahan perselisihan hubungan industrial.

Pertama-tama pengertian Hubungan industrial sendiri ialah hubungan yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan

pemerintah yang berdasarkan nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>56</sup> Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni adanya suatu sistem hubungan industrial, adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah serta adanya proses produksi barang datau jasa. Lalu mengenai perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dapat diselesaikan dengan prosedur penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial.

*“Jadi dalam hal ini peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam perlindungan terhadap para tenaga kerja ialah melalui proses tripartit yang atau sebagai penengah dalam mediasi pada yakni penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan dimediasi oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Sedangkan jika dalam proses tripartit masalah tidak terselesaikan, tahap selanjutnya adalah Jalur Pengadilan Hubungan Industrial.”<sup>57</sup>*

Penjelasan bapak Iwan kepada peneliti mengenai peran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Tahap ini merupakan jalur yang dapat ditempuh oleh pekerja atau pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, selain itu tahap ini sudah bukan lagi ranah kekuasaan oleh Dinas Tenaga Kerja.

---

<sup>56</sup>Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus (Yogyakarta: New Elmatara, t.t.), 144.

<sup>57</sup>Bapak Iwan, wawancara (Surabaya, 30 Maret 2021)

Pada dasarnya para pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi jika suatu perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya ialah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah. Terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di masa pandemi di Surabaya Suites Hotel sendiri, berkaitan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa pihak hotel hanya memenuhi satu dari beberapa ketentuan hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja yaitu berupa uang pesangon. Walau demikian keputusan tersebut diambil melalui musyawarah antar kedua belah pihak baik perusahaan maupun para pekerja Hotel yang dicapai dengan tidak memberatkan salah satu pihak guna memperoleh keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya. Sesuai Firman Allah dalam AL-Qur'an Surah al-Hadid ayat 25:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ  
وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ  
عَزِيزٌ

Artinya:”Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia,



(supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama) Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.”

Pada dasarnya adanya sebuah aturan yaitu untuk mengatur sebuah kepentingan umum, serta untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat seperti pada salah satu prinsip hukum islam. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah pengupahan (Perburuhan) dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Surabaya Suites Hotel telah melakukan perannya guna memenuhi hak para pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi *Covid-19*.

Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Hak Asasi Manusia, Prof Mahfud MD, menjelaskan force majeure memang tidak bisa secara otomatis dijadikan alasan pembatalan kontrak tetapi memang bisa dijadikan pintu masuk untuk bernegosiasi dalam membatalkan atau mengubah isi kontrak. Kontrak harus tetap dilaksanakan sesuai dengan isinya karena menurut Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menyatakan setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi yang membuatnya. Dari pemaparan diatas jika dikaitkan dengan permasalahan pada penelitian ini, dari yang peneliti dapatkan dalam

proses wawancara yang mana dalam sudut pandang perusahaan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi disebabkan omset yang semakin hari semakin berkurang, tetapi dalam memenuhi hak pekerja mereka sudah sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Maka dapat dikatakan bahwa pasal 151 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau untuk kesejahteraan masyarakat. Seperti menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum ialah perlindungan terhadap hak asasi manusia dan tujuannya ialah agar masyarakat senantiasa mendapatkan serta menikmati hak- hak yang telah diberikan oleh hukum.<sup>58</sup>

### **3. Tinjauan Masalah Mursalah terkait Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Covid- 19**

Dalam menghadapi permasalahan hukum di zaman modern ini penggunaan dalil mashlahat dipopulerkan sebagai alternatif penyelesaian kasus- kasus tersebut. Kehidupan masa kini dengan segala kompleksitasnya senantiasa mengalami perubahan yang dinamik, yang meliputi berbagai macam pokok masalah dengan irama yang cepat, dari waktu ke waktu, direncanakan atau tidak. Sehingga tentu perubahan- perubahan itu mempunyai pengaruh besar mengenai persepsi, perhatian, perilaku masyarakat terhadap pranata sosial, tidak terkecuali terhadap syari'at Islam. Syari'at Islam yang mempunyai wujudnya yang tetap

---

<sup>58</sup>Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), 53.

dihadapkan pada problematika tersebut yang barangkali belum pernah terjadi pada masa awalnya. Peristiwa-peristiwa itu didominasi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi inklusif di dalamnya corak ragam yang masih terjadi anutan masyarakat.

Lantaran itulah suatu anggapan bahwa Islam adalah agama yang hak dan kekal, selaras dengan akal, situasi, generasi dan bangsa. Tetapi dalam realitas sosial yang banyak permasalahan yang belum terjamah. Ungkapan ini memberikan indikasi bahwa Islam telah memberikan alternatif terhadap permasalahan umat yang kini terjadi dan mungkin timbul di masa yang akan datang. Bahkan Islam telah memberikan otoritas penuh kepada setiap pengikutnya untuk mengkaji dan berfikir guna menghadapi segala bentuk perubahan dan perkembangan dalam kaitannya dengan masalah hukum. Oleh karena itu, para mujtahid dituntut bekerja keras memecahkan dan mencari jalan keluarnya, melakukan ijtihad dalam hal menginterpretasikan sumber-sumber tekstual, termasuk di dalamnya memecahkan kasus- kasus yang secara tekstual tidak didapati. Sejalan dengan itu dalam upaya memfatwakan hukum terhadap kasus-kasus yang muncul, sehingga mashlahatlah di antara alternatif pemecahannya.

Selain itu, tidak semua masalah yang ada hukumnya ditemukan didalam al Qur'an dan Sunnah/hadits, Islam meletakkan prinsip-prinsip umum dan kaidah-kaidah dasar yang dapat dijadikan para mujtahid untuk mengembangkan hukum Islam dan memecahkan masalah-

masalah baru melalui ijtihad. Salah satu prinsip umum dan kaidah dasar yang diletakkan oleh Islam ialah bahwa tujuan pokok pensyari'atan hukum Islam adalah untuk mewujudkan kemaslahatan (*jalb al-masalih*).

Terkait perkara Pemutusan Hubungan Kerja di Surabaya Suites Hotel dan peran yang dilakukan oleh Hotel tersebut berkaitan dengan kaidah *tasharruful imam 'ala al ra'iyah manutun bi al malahat* yang berarti bahwa kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung pada kemaslahatan, maka ada dua kata yang tidak hanya memerikan makna secara retorik saja, tetapi dua kata yang sekaligus memberikan gambaran dan batasan serta suatu konsep yang dimaksud. Dua kata tersebut adalah *tasharruful imam* (kebijakan dari seorang pemimpin) dan *al maslahat* (kemaslahatan).<sup>59</sup> Maka dalam hal ini akan lebih banyak mengkaji tentang bagaimana konsep kemaslahatan yang akan dijadikan sebagai landasan terhadap pembuatan suatu kebijakan. Pada pengertian yang lebih luas adalah segala aspek kehidupan yang meliputi kepentingan rakyat dalam suatu kelompok atau golongan tertentu harus ditetapkan dengan mekanisme musyawarah. Hal ini sebagai terjemahan dari pernyataan kaidah tersebut yang menekankan pada aspek kemaslahatan, karena metode musyawarah adalah salah satu bentuk yang riil untuk mencapai dan mendapatkan suatu kemaslahatan

---

<sup>59</sup>Arif Lutviansori, TASHARRUFUL IMAM 'ALA AL RA'IIYAH MANUTUN BI AL MASLAHAH (Telaah Konseptual)

untuk bersama. Hal ini yang juga ditekankan dalam firman Allah QS.

As Syura ayat 38 yang berbunyi

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang kami berikan kepada mereka.

Pada kaidah ini menegaskan jika seorang pemimpin harus mengedepankan aspek kemaslahatan rakyat bukan mengikuti keinginan hawa nafsunya, atau keinginan keluarganya atau kelompoknya. Untuk mendukung kaidah tersebut, tentu diperlukan kaidah pelengkap yang bisa mendukung dan sejalan dalam pemaknaan terhadap kaidah tersebut. Sehingga terkait dengan kaidah tersebut pada permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja di Surabaya Suites Hotel perlindungan yang atau kebijakan yang dilakukan oleh Surabaya Suites Hotel ialah mediasi pada proses bipartit untuk menemukan jalan tengah dalam penyelesaiannya sesuai dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Diantara kaidah-kaidah yang diperkukan untuk mendukung kaidah tersebut adalah kaidah yang berbunyi *ikhtiyarul amsthal fal alsthal* (memilih yang tepat dan lebih tepat lagi). Kaidah ini memberikan gambaran kepada sikap yang harus diambil dan diimplementasikan oleh

seorang pemimpin dalam membuat sebuah kebijakan, yaitu harus dilakukan dan dipilih mana yang representatif untuk bisa dilaksanakan terlebih dahulu.<sup>60</sup> Artinya memang kebutuhan masyarakat yang sedemikian banyak, mana yang lebih representatif untuk dilaksanakan dan diprioritaskan lebih dulu.

Maslahah sendiri berasal dari kata *shalaha* (صلاح) dengan penambahan alif diawalnya yang secara arti kata berarti baik lawan dari kata buruk atau rusak. Dalam pandangan at-Tufi Bahasan lafaz maslahat berdasarkan *wazan maf'alatun* dari kata salah. Artinya, bentuk sesuatu dibuat sedemikian rupa sesuai dengan kegunaannya. Sedangkan definisi maslahat adalah sarana yang menyebabkan adanya maslahat dan manfaat. At-Tufi menganggap bahwa maslahat hanya ada pada masalah-masalah yang berkaitan dengan mu'amalat dan yang sejenis, bukan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan ibadah atau yang serupa.<sup>61</sup> Sebab, masalah ibadah hanya hak Syari'. Tidak mungkin seseorang mengetahui hakekat yang terkandung di dalam ibadah, baik kualitas maupun kuantitas, waktu atau tempat, kecuali hanya berdasarkan petunjuk resmi Syari'.

Menurut jumhur ulama', untuk kriteria maslahat apabila dilihat akan muncul sebagai berikut:

---

<sup>60</sup>Arif Lutviansori, TASHARRUFUL IMAM 'ALA AL RA'IYYAH MANUTUN BI AL MASLAHAH (Telaah Konseptual)

<sup>61</sup>Imron Rosyadi, "PEMIKIRAN AT-TÛFÎ TENTANG KEMASLAHATAN," SUHUF Vol. 25, No. 1(2013): 46-63

1. Kemaslahatan itu harus diukur kesesuaiannya dengan maqashid al syariah, dalil-dalil kulli, (general dari Al Qur'an dan As Sunnah), semangat ajaran, dan kaidah kulliyah hukum Islam.
2. Kemaslahatan itu harus meyakinkan, dalam arti harus berdasarkan penelitian yang akurat, hingga tidak meragukan lagi.
3. Kemaslahatan itu harus memberi kemanfaatan bagi sebagian besar masyarakat Indonesia, bukan sebagian masyarakat kecil.
4. Kemaslahatan itu memberikan kemudahan, bukan mendatangkan kesulitan dalam arti dapat dilaksanakan.<sup>62</sup>

Para ahli ushul fiqh membagi maslahat menjadi tiga macam, yaitu: *masalah mu'tabarah*, *masalah mulghah* dan *masalah mursalah*. *Maslahah mu'tabarah* adalah *maslahat* yang terdapat pada hukum yang ditetapkan oleh nash. Sedangkan *masalah mulghah* adalah maslahat yang dianggap invalid oleh syariah atau dengan kata lain bahwa maslahat itu merupakan maslahat yang keberadaannya diingkari oleh *syariah*. Adapun *masalah mursalah* ialah maslahat yang keberadaannya secara langsung tidak ditetapkan oleh nash tetapi sekaligus juga tidak ada *nash* yang dengan jelas membatalkannya.<sup>63</sup>

Sehingga jika dihubungkan antara *masalah mursalah* dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang sedang penulis bahas terdapat kesesuaian dikarenakan kebijakan atau peran yang dilakukan

---

<sup>62</sup>Al Jazuli, *Fiqh siyasah*, cetakan kedua, (Jakarta: Prenada Media, 2003), 53.

<sup>63</sup>Imron Rosyadi, "PEMIKIRAN AT-TÛFÎ TENTANG KEMASLAHATAN," *SUHUF* Vol. 25, No. 1(2013): 46-63

oleh Surabaya Suites Hotel dilakukan sesuai ketentuan Undang-Undang serta melalui musyawarah guna mencari kemaslahatan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

- 1) Selama masa *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* pada tahun 2020 tercatat sebanyak 406 perusahaan di kota Surabaya yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Surabaya Suites Hotel merupakan salah satunya, yang mana pada masa pandemi tahun 2020 mereka melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada 57 pekerjanya dengan hanya memenuhi hak pekerja berupa uang pesangon yang mana hak tersebut hanya terpenuhi satu dari beberapa hak yang seharusnya diterima oleh para tenaga kerja terdampak diantaranya ialah uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak seperti yang telah diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Dapat disimpulkan jika dalam sudut pandang Masalah Mursalah yang mana keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Surabaya Suites Hotel dilakukan guna memperoleh kemaslahatan untuk kedua belah pihak, untuk menghindari adanya ketidakadilan yang timbul diantara kedua belah pihak. Hal ini berdasar dengan Masalah Mursalah bahwasanya keputusan yang diambil tidak menyebabkan perselisihan dan kerugian untuk kedua belah pihak.

## B. Saran.

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, semestinya pihak perusahaan atau hotel bisa lebih memperhatikan kembali terkait hak- hak yang seharusnya diterima oleh para tenaga kerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja ketika masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* sebagaimana sesuai yang telah diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan.
2. Kemudian selain itu pula sepatutnya perusahaan atau hotel dapat tetap mempertahankan penyelesaian pengambilan keputusan bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak menimbulkan perselisihan antar kedua belah pihak baik pekerja maupun pihak Surabaya Suites Hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ali, Zainuddin. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Al Jazuli, Fiqih siyasah, Cet.2. Jakarta: Prenada Media, 2003.
- Ali, Zainuddin. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin, Zainal, Amiruddin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Bachtiar. Metode Penelitian Hukum. Pamulang: UNPAM PRESS, 2018.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.
- Nurhaini Butarbutar, Elisabeth. Metode Penelitian Hukum. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.
- M. Hadjon, Phillipus. Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Raharjo, Satjipto. Ilmu Hukum. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rahayu, Devi. Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus. Yogyakarta: New Elmatera, t.t.
- Syarifuddin, Amir. Ushul Fiqh 2. Jakarta: KENCANA, 2008.
- Suteki, Taufani, Galang. Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers, 2018.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif Dan RD. Bandung: Alfabeta, 2019.

### JURNAL

- Arif Lutviansori, "TASHARRUFUL IMAM 'ALA AL RA'IYYAH MANUTUN BI AL MASLAHAH (Telaah Konseptual)"

- Hermawan Adinugraha, Hendri, Mashudi, "Al-Maslahah Al-Mursalah dalam Penentuan Hukum Islam," Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 4, No 01 (2018) <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Isradjuningtias, Agri Chairunisa, "Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak(Perjanjian)Indonesia," :145[https://www.academia.edu/33469927/FORCE\\_MAJEURE\\_OVERMACHT\\_DALAM\\_HUKUM\\_KONTRAK\\_PERJANJIAN\\_INDONESIA](https://www.academia.edu/33469927/FORCE_MAJEURE_OVERMACHT_DALAM_HUKUM_KONTRAK_PERJANJIAN_INDONESIA)
- Juaningsih, Imas Novita, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 di Indonesia" Vol. 4, No.1, (2020).
- Mahmuzar,"Maslahah-Mursalah: Suatu Metode Istibath Hukum," [https://www.academia.edu/4417211/MASLAHAH MURSALAH SUATU METHODE ISTINBATH HUKUM](https://www.academia.edu/4417211/MASLAHAH_MURSALAH_SUATU_METHODE_ISTINBATH_HUKUM)
- Pangaribuan, Juanda, Pengaruh Covid-19 Sebagai Force Majeure Terhadap Hubungan Kerja Oleh: Juanda Pangaribuan, 16 April 2020, diakses 17 Februari 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e97ca9b56661/pengaruh-covid-19-sebagai-force-majeure-terhadap-hubungan-kerja-oleh--juandapangaribuan?page=2>
- Rosyadi, Imron. "PEMIKIRAN AT-TUFI TENTANG KEMASLAHATAN," SUHUF Vol. 25, No. 1(2013): 46-63
- Rusfi, Mohammad "Validitas Maslahat Al- Mursalah Sebagai Sumber Hukum," AL-'ADALAH Vol. XII, No. 1 (2014) <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/175/415>
- Sukarja, Detania. "Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure dalam Kontrak Bisnis," Departemen Hukum Ekonomi Fakultas Hukum USU [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/12041/1/Dr.%20Detania%20Sukarja%2C%20SH.%2C%20LL.M Covid19%20sebagai%20Alasan%20Force%20Majeure%20dalam%20Kontrak%20Bisnis.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/12041/1/Dr.%20Detania%20Sukarja%2C%20SH.%2C%20LL.M%20Covid19%20sebagai%20Alasan%20Force%20Majeure%20dalam%20Kontrak%20Bisnis.pdf)
- Sunarto, "Asas Legalitas Dalam Penegakan Hukum Menuju Terwujudnya Keadilan Substantif," Masalah- Masalah Hukum, Jilid 45 No. 4(2016): <https://booksc.org/book/82403095/3d9cd2>
- Tering, Vykel H. Tering, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja" Vol.II, No.1, (2014).

## **UNDANG- UNDANG**

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 67 Tahun 2020 Tentang Penerapan Protokol Kesehatan Dalam Rangka Pencegahan Dan Memutus Mata Rantai Penyebaran COVID- 19 Di Kota Surabaya.

Surat Edaran Mendagri Nomor 440/2622/SJ tanggal 29 Maret 2020 Tentang Pembentukan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Daerah.

## **INTERNET**

Nurin, Fajarina “Coronavirus: Definisi, Penyebaran, Hingga Pencegahan,” Hello Sehat, 19 Maret 2020, diakses 01 April 2021, <https://helohehat.com/infeksi/infeksi-virus/coronavirusadalah/#277946-definisi-coronavirus-virus-corona>

WHO, “Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 94,” 23 April 2020, diakses 01 April 2021, <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200423-sitrep-94-covid-19.pdf>

“Forcemajeure.” diakses 7 April 2021 <https://www.merriam-webster.com/dictionary/force%20majeure>

Tesis Hukum, “Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli,” April 13, 2014, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/07/21/bagaimana-kondisi-ekonomi-warga-surabaya-akibat-pandemi-covid-19>

<https://surabayakota.bps.go.id/brs.html> 04 Juli 2021

## LAMPIRAN



Wawancara dengan Bapak Iwan Mediator Bidang Hubungan Industrial terkait permasalahan PHK di Kota Surabaya. Wawancara dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Surabaya pada 30 Maret 2021.



Wawancara dilakukan dengan Ibu Any Manger HRD dari Surabaya Suites Hotel terkait permasalahan PHK yang terjadi di Hotel Surabaya Suites, pada 17 September 2021.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Diva Pegy Utami  
Tempat Tanggal Lahir : Surabaya, 15 Februari 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Kawin  
Kewarganegaraan : WNI  
Alamat Rumah : Jambangan VII-B No. 4a  
E-mail : [utamidiva912@gmail.com](mailto:utamidiva912@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan (Formal) :**

- TK Islam Dwi Matra : 2004-2005
- SD Labotarium Unesa : 2005-2011
- SMP Khadijah Wonokromo : 2011-2014
- SMA Khadijah : 2014-2017
- UIN Maulana Malik Ibrahim Malang : 2017-2021



