ANALISIS YURIDIS PENERAPAN *UNPAID LEAVE* SEBAGAI LANGKAH PENCEGAHAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat- Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

SALMA ARIANA TARUNA

175010100111130

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISI YURIDIS PENERAPAN *UNPAID LEAVE* SEBAGAI LANGKAH PENCEGAHAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA**

Identitas Penulis

a. Nama : **Salma Ariana Taruna**

b. NIM : **175010100111130**

Konsentrasi : **Hukum Perburuhan**

Jangka Waktu Penelitian : **10 bulan**

Disetujui pada tanggal : 09 September 2021

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S. H., M. H.	Ratih Dheviana Puru H., S. H., LL. M.
NIP. 195911181986011002	NIP.197907282005022001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Hukum

Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.

NIP. 196705031991032002

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS YURIDIS PENERAPAN *UNPAID LEAVE* SEBAGAI LANGKAH PENCEGAHAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA

Oleh:

SALMA ARIANA TARUNA

175010100111130

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal 09 September 2021 dan disahkan pada tanggal: 30 September 2021

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S. H., M. H.

NIP. 195911181986011002

Pembimbing Pendamping

Ratih Dheviana Puru H., S. H., LL. M.

NIP. 197907282005022001

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Hukum

Dr. Sukarmi, S.H., M.Hum.

NIP. 196705031991032002

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
PLAGIASI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL 1
HALAMAN PERSETUJUAN 2
KATA PENGANTAR 3
HALAMAN PENGESAHAN 5
DAFTAR ISI 6
DAFTAR TABEL 8
DAFTAR GAMBAR 9
RINGKASAN 10
BAB I 12
PENDAHULUAN 12
a) Latar Belakang Masalah 12
b) Orisinalitas Penelitian 19
c) Rumusan Masalah 22
d) Tujuan Penelitian 22
e) Manfaat Penelitian 23
f) Metode Penelitian 23
a. Jenis Penelitian 23
b. Pendekatan Penelitian 24
c. Jenis dan Sumber Bahan Hukum 24
d. Teknik Penelusuran Bahan Hukum 26
e. Teknik Analisis Bahan Hukum 27
f. Definisi Konseptual 27
g. Sistematika Penulisan 28
BAB II 29
KAJIAN PUSTAKA 29
a) Tinjauan Umum tentang *Unpaid Leave* 30
b) Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja 31
c) Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja 33
BAB III 36
HASIL DAN PEMBAHASAN 36
A. Kasus Penerapan *Unpaid Leave* Sebagai Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja 36

B. Pemutusan Hubungan Kerja dan Langkah Pencegahannya 37
B.1 Pengertian PHK 37
B.2 Alasan Terjadinya PHK 41
B.3 Hak Pekerja atas Terjadinya PHK 46
B.4. Upaya Pencegahan PHK 53
C. Pengaturan *Unpaid Leave* menurut Hukum Perburuhan di Indonesia 56
D. Analisis Penerapan *Unpaid Leave* Sebagai Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Perburuhan di Indonesia 59
BAB IV 66
KESIMPULAN DAN SARAN 66
A. Kesimpulan 66
B. Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 67

Repository Universitas Brawijaya
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
UNTUK PLAGIASI HUB

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian 19

Tabel 3.1 Ketentuan Pesangon 49

Tabel 3.2 Ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja 49

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNTUK PLAGIASI HUB

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Databoks jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia 15

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNTUK PLAGIASI HUB

RINGKASAN

Salma Ariana Taruna, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juni 2021, ANALISIS YURIDIS PENERAPAN *UNPAID LEAVE* SEBAGAI LANGKAH PENCEGAHAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA, Prof. Dr. Abdul Rachmad Budiono, S. H., M. H., Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas, S. H. LL. M.

Pada skripsi ini, penulis mengangkat judul Analisis Yuridis Penerapan *Unpaid Leave* Sebagai Langkah Pencegahan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Hukum Perburuhan di Indonesia. Permasalahan yang diangkat dilatarbelakangi maraknya skema *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar yang diterapkan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam kesulitan ekonomi, yang kemudian disebut-sebut sebagai langkah pencegahan PHK.

Permasalahan tersebut akan dicoba dijawab melalui penelitian atas rumusan masalah: Apakah *unpaid leave* dapat digunakan sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia?

Penulisan karya ilmiah berupa skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer, sekunder, dan tersier akan dianalisis dengan teknik analisis gramatikal, yaitu penafsiran yang digunakan untuk mengetahui makna ketentuan undang-undang dengan menguraikannya menurut bahasa, susunan kata, atau bunyinya sehingga jelas maksud dan makna perundang-undangan yang ditafsirkan, dan analisis sistematis yaitu menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan lainnya.

Dengan penelitian menggunakan metode di atas, penulis memeroleh hasil penelitian atas rumusan masalah yang dikemukakan, bahwa *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar yang selama ini praktiknya ditafsirkan sebagai membebaskan pekerja/buruh dari pekerjaan dan dating ke tempat kerja tanpa diupah digantungkan pada penafsiran Pasal 93 Ayat (1) Undang- Undang 13/2003

tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya, "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" dan Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan "Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaannya", namun *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar ini tidak dikenal dalam hukum perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis skema *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar tidak dapat digunakan sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja menurut hukum perburuhan di Indonesia.

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNTUK PLAGIASI HUB

BAB I

PENDAHULUAN

a) Latar Belakang Masalah

Terjadinya pandemi Covid-19 sejak akhir tahun 2019 sangat memengaruhi perekonomian dunia, tak terkecuali perekonomian di negara Indonesia. Terpuruknya keberlangsungan dunia usaha berdampak langsung terhadap kondisi keuangan pribadi. Usaha yang awalnya baik-baik saja mengalami penurunan pemasukan yang signifikan. Para tenaga kerja yang cukup sejahtera sebelum merebaknya wabah Pandemi Covid 19 pun mau tidak mau terdampak karena pandemic yang terjadi dan banyaknya tuntutan kebutuhan hidup.[1]

Peran tenaga kerja dapat dikatakan sebagai variabel yang sangat penting sebagai pelaku dan juga sebagai tujuan utama pembangunan, maka dari itu diperlukan pembangunan terhadap ketenagakerjaan khususnya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja beserta peran sertanya dalam pembangunan, tak lupa juga perlindungan tenaga kerja yang sesuai dengan setidak-tidaknya harkat dan martabat kemanusiaan. [2]Membahas mengenai perlindungan tenaga kerja yang bertujuan menjamin hak dasar pekerja/buruh, juga menjamin kesamaan perlakuan tanpa meninggalkan ruang untuk diskriminasi atas dasar apapun guna terwujudnya kesejahteraan pekerja beriringan dengan mewujudkan perkembangan kemajuan dunia usaha.[3]

Pasal 1 Angka 2 Undang – Undang 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) memberikan pengertian terhadap istilah tenaga kerja, yakni "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun

---

[1] Elena Maria, ***Berapa Jumlah Dana Darurat yang Harus Disiapkan di Masa Pandemi Covid-19?*** Diakses dari www.finansial.bisnis.com pada 28 September 2020, pukul 11: 37.

[2] M Aqil Rifqi Amal Matondang, ***Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Penelitian pada PT. Capella Multidana Medan)***, Skripsi tidak diterbitkan, Medan, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 2019, hlm. 12.

[3] Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 22.

masyarakat"[4], sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) , ialah "setiap orang, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."[5] Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 Ayat (1) UUD RI Tahun 1945 "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan"[6]. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Tujuan perlindungan tenaga kerja tidak lain tidak bukan yakni demi menjamin terlaksananya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan regulasi pemerintah yang berlaku. [7]Masalah ketenagakerjaan adalah permasalahan yang kompleks dan selalu menarik untuk dikaji. Kompleks karena masalahnya memengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami dan menjadi besar karena menyangkut jutaan jiwa.[8] Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun selalu menarik perhatian. Permasalahan yang berujung konflik seperti kekerasan, penipuan, pemutusah hubungan kerja sepihak, upah dibawah standar, semakin hari semakin menjamur. Kasus-kasus demikian penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas

---

[4] **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[5] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[6] **Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.**

[7] Agusmidah, **Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,** Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm 105.

[8] Maimun Sholeh, **Permintaan Dan Penawaran Tenaga kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia,** Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2007.

memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh. [9]Membahas mengenai hubungan kerja juga acapkali terjadi kesalahpahaman antara pihak yang satu yaitu pengusaha dengan pihak lainnya yakni pekerja/buruh, tidak tertutup kemungkinan setiap hubungan itu akan diwarnai perselisihan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara keduanya (pengusaha dan pekerja/buruh) yang pada gilirannya menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. [10]Salah satu hal krusial yang terjadi sampai saat ini dalam hubungan kerja adalah Ketika pada akhirnya hubungan kerja berakhir dengan tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri, yang memungkinkan terjadinya perselisihan antara kedua pihak yang terlibat dalam hal PHK. Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan, menyebutkan:

> "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha." Perselisihan PHK merupakan perselisihan yang hampir tidak mungkin dihindari dalam bidang ketenagakerjaan, dan PHK hampir selalu dilakukan oleh pihak pengusaha.[11]

Juga mengenai pengertian PHK, diberikan oleh Pasal 1 Angka 15 PP 35/2021 , PHK memiliki makna:

> "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha."[12]

PHK merupakan salah satu kebijakan pokok terkait perlindungan hak pekerja/buruh, karena adanya PHK dapat menimbulkan perbedaan pendapat antara para pihak mengenai alasan PHK, sehingga menyebabkan beberapa

---

[9] Aldiyansah, **Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis,** Artikel. Jawa Pos, diakses pada tanggal 28 September 2020.

[10] Sehat Damanik, **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004**, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm 20.

[11] Zaeni Asyhadie, **Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 178.

[12] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

permasalahan khususnya pihak pekerja/buruh merasa dirugikan dan menginginkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Campur tangan pemerintah dalam persoalan ini sangat dibutuhkan, karena pemerintah memiliki peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan yang telah diamanatkan oleh Pasal 102 Ayat (1) UUK:

"Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". [13]

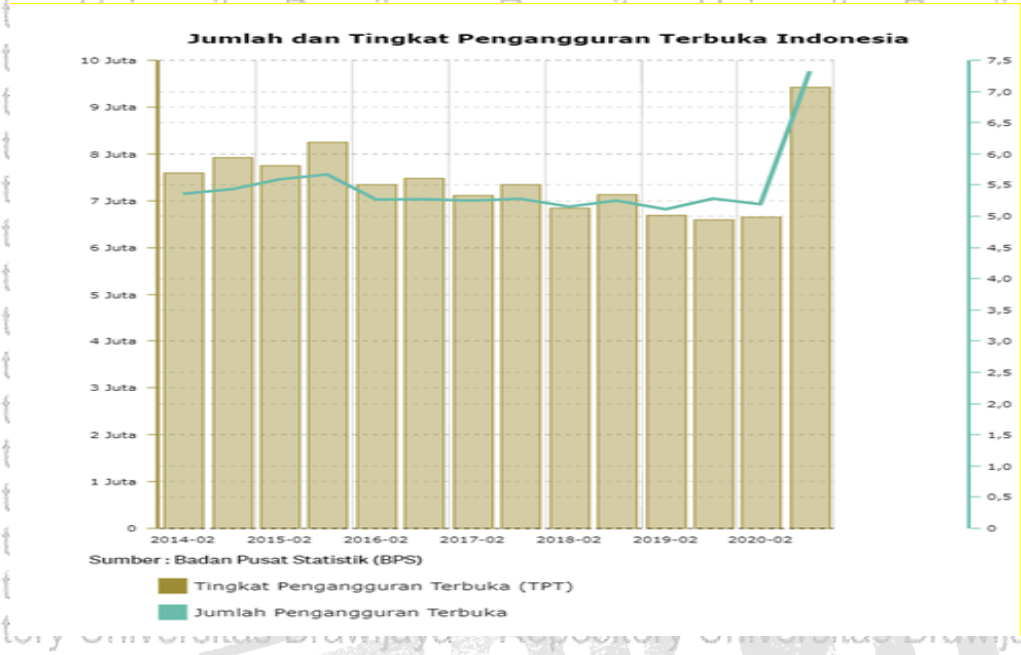
Pada bulan Agustus 2020, Badan Pusat Statistik merilis data terkait penduduk usia kerja yang terdampak Pandemi Covid-19, mulai dari pengurangan jam kerja hingga PHK, sebanyak 29, 12 juta jiwa, dan angka pengangguran naik sebanyak 2,56 juta jiwa, dari 7,21 juta jiwa menjadi 9,77 juta jiwa di bulan Agustus 2020. [14]

Berikut tabel databoks jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia:

Gambar 1.1 (databoks jumlah dan tingkat pengangguran terbuka di Indonesia)

[13] **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[14] Agatha Olivia Victoria, **29 Juta Pekerja Terdampak Covid-19: Jam Kerja Berkurang hingga PHK**, diakses dari www.katadata.co.id pada 14 April 2021 pukul 20: 18.



Sumber: katadata.co.id

Campur tangan pemerintah dapat dilihat dalam ketentuan tersebut, yakni pemberian pesangon bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berakhir akibat dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Apabila akhirnya terjadi PHK, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan pesangan dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh. [15]Pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha sebagai akibat dilakukannya PHK, yang jumlahnya kemudian disesuaikan dengan masa kerja yang telah dilalui pekerja/buruh yang bersangkutan. [16] Besarnya uang pesangon yang diberikan juga berkaitan dengan upah bulanan yang biasanya diterima. Jumlah ini dapat ditambah dengan komponen lain seperti upah cuti, tunjangan asuransi Kesehatan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah disepakati sebagai hak pekerja/buruh di perusahaan tersebut.[17]

---

[15] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[16] Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 197.

[17] Biro Riset dan Teknologi Informasi Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, **Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya**, Jakarta, Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2007, hlm 6.

Pengaturan rinci mengenai pesangon umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan (PP). Ketentuan pesangon yang diatur dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang telah ditetapkan pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal pesangon dimaksudkan untuk menghindari perselisihan antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha yang berpotensi timbul akibat kesalahan dalam pelaksanaan pemutusan kerja. [18]Tetapi pada kenyataannya, dalam masa pandemic Covid-19 sebagian pengusaha harus tunduk pada keadaan dan juga pemerintah untuk mengurangi atau bahkan menghentikan sama sekali kegiatan usahanya. Penghentian kegiatan usaha ini akan mengurangi sebagian besar atau bahkan keseluruhan pemasukan perusahaan yang jelas akan memiliki kemungkinan akan berujung pada keputusan PHK untuk mengurangi jumlah pekerja/ buruhnya. Penghentian kegiatan usaha ini juga memaksa pengusaha untuk menginstruksikan pekerja/buruh untuk melakukan WFH (*Work From Home*) atau bila kegiatan usahanya sama sekali terhenti berarti tidak bekerja sama sekali. Ini juga bermakna negatif yaitu terjadinya pengurangan atau berhentinya sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan juga keluarganya. Akibat buruk lainnya dari Pandemi Covid-19, bagi pemerintah semakin marak terjadi PHK, yang berarti bertambahnya jumlah pengangguran secara massal dan otomatis menimbulkan keresahan sosial.

Menimbang dari sisi pemasukan finansial perusahaan akibat pandemic Covid-19 yang berkurang atau bahkan terhenti sama sekali membuat perusahaan harus mengambil keputusan dalam menanggulangi hal tersebt, diantaranya yang tadi sudah disebutkan yaitu terpaksa mem-PHK pekerja/buruhnya secara sepihak dengan dalil berkurang atau tidak adanya pemasukan finansial. Namun tidak semua perusahaan menerapkan kebijakan ini. Masih banyak juga perusahaan yang menyatakan tetap berusaha untuk mempertahankan pekerja/buruhnya, dengan menempuh langkah kebijakan bekerja dari rumah (Work From Home) dengan memotong upah pekerja/buruh, mengurangi jam kerja bagi yang diupah berdasarkan jam kerja, hingga menerapkan skema *unpaid leave* (cuti tidak dibayar) yakni membebaskan pekerja/buruh dari pekerjaan maupun datang ke tempat kerja dengan tanpa diupah namun tetap mempertahankan hubungan kerja, dan status pekerja/buruh masih merupakan pekerja/buruh pada perusahaan

[18] *Ibid.*

yang dimaksud. Kebijakan *unpaid leave* yang dilakukan di masa pandemi Covid 19 ini sudah pernah diterapkan ketika krisis moneter tahun 1998 khususnya di sektor perhotelan, dan kini kebijakan *unpaid leave* ini diterapkan kembali di tengah kesulitan ekonomi. Salah satu perusahaan yang menggunakan skema cuti tidak dibayar ini adalah PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, (GIAA), yang menawarkan unpaid leave alias cuti tidak dibayar kepada 800 pekerja/buruh.[19]

Berkenaan dengan penerapan *unpaid leave*, pengusaha berpegangan kepada asas "*no Work No Pay*" yang ketentuannya dimuat dalam Pasal 93 Ayat (1) UUK:

> "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"

Kemudian untuk pengecualiannya terdapat pada pasal selanjutnya yakni Pasal 93 Ayat (2) menegaskan bahwa asas tersebut TIDAK berlaku dan pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayar upah pekerja/buruh dalam keadaan:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau kegugura kandungan, suami atau isteri atau anak atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

---

[19] Ramalan, Suparjo. ***Efek Corona, 400 Pekerja/buruh Garuda Indonesia Ambil Tawaran Pensiun Dini.*** Diakses dari https://economy.okezone.com/read/2020/07/14/320/2246293/efek-corona-400-pekerja/buruh-garuda-indonesia-ambil-tawaran-pensiun-dini pada 28 September 2020 pukul 19:31.

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. [20]

Praktik *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar umumnya pelaksanaanya merupakan hak pekerja/buruh yang dapat disepakati melalui Perjanjian Kerja Bsersama (PKB) atau juga Peraturan Perusahaan (PP), dan cuti tidak dibayar ini merupakan kelonggaran dari perusahaan bagi pekerja/buruh agar dapat meninggalkan pekerjaan sementara untuk menjalankan kepentingan pribadinya (di luar pengaturan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan) tanpa harus mengundurkan diri. Penerapan kebijakan ini sebagai salah satu upaya dalam mengatasi kesulitan ekonomi di masa Pandemi Covid-19 menuai banyak polemic baik dari kalangan pekerja/buruh terdampak maupun pemerhati hukum perburuhan dan ekonomi, karena kendati perusahaan yang bersangkutan menyatakan kebijakan ini bermaksud baik yaitu mencegah terjadinya PHK, namun skema *unpaid leave* berpotensi untuk menimbulkan dampak yang lebih merugikan pekerja/buruh dibandingkan PHK, dan belum diatur dalam hukum perburuhan di Indonesia.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul "ANALISIS YURIDIS PENERAPAN *UNPAID LEAVE* SEBAGAI LANGKAH PENCEGAHAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA"

b) Orisinalitas Penelitian

Tabel 1.1 (Orisinalitas Penelitian)

---

[20] **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

NO	NAMA PENELITI DAN INSTANSI	JUDUL PENELITIAN		RUMUSAN MASALAH
1	Ria Nurendah (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya)	PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BURUH PEREMPUAN ATAS CUTI HAID (Studi di Pabrik Rokok PT. Maica Nusantara Kabupaten Tuban)		1. Bagaimana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum atas cuti haid terhadap buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok PT. Maica Nusantara di Tuban? 2. Bagaimana hambatan dan upaya PT. Maica Nusantara dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap buruh perempuan atas cuti haid tersebut?

Repository Universitas Brawijaya
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
REPOSITORY.UB.AC.ID
UNTUK PLAGIASI TIDAK

2	Rina Frisanti (Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta)	KAJIAN YURIDIS TERHADAP HAK CUTI TAHUNAN DAN KOMPENSASI AKIBAT PEMUTUSAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA BAGI PEKERJA WAKTU TERTENTU (PWKT)		1. Apakah pekerja waktu tertentu berhak untuk mendapatkan cuti tahunan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku di Indonesia ? 2. Apakah pekerja berhak mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia?
3	M. Aqil Rifqi Matondang (Fakultas Hukum Universitas Medan Area)	PENERAPAN PENGATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENGUPAHAN,		1. Bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti,

		CUTI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERAHADAP PEKERJA/BURUH (Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)		keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap pekerja/ buruh? 2. Bagaimana hambatan dalam penerapan pengaturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap pekerja/buruh?

Peneltian ini berbeda dari penelitian-penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan, karena pada karya skripsi ini dilakukan analisis yuridis berdasarkan Hukum Perburuhan Indonesia terhadap *unpaid leave* (cuti tidak dibayar) yang sudah banyak dipraktikkan di Indonesia dan dilakukan dengan dalil sebagai pencegahan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

c) Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

Apakah *unpaid leave* dapat digunakan sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia?

d) Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menganalisis mengenai skema *unpaid leave* sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia.

e) Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis:

Manfaat Teoretis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum di Indonesia, khususnya terhadap hukum perburuhan mengenai referensi tentang penerapan *unpaid leave* sebagai langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Manfaat Praktis

a. Bagi pengusaha

Memberikan kontribusi berupa bahan masukan pengusaha yang berkepentingan langsung dengan hasil penelitian tentang penerapan *unpaid leave* sebagai langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia.

b. Bagi pekerja/buruh

Memberikan wawasan bagi masyarakat khususnya pekerja/buruh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kepastian hukum mengenai penerapan *unpaid leave* sebagai langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum perburuhan di Indonesia.

f) Metode Penelitian

Berikut merupakan penjabaran dari metode penelitian yang penulis gunakan untuk penelitian ini:

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian hukum [21], yaitu dengan memanfaatkan bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan serta bahan pustaka lainnya berupa literatur untuk menganalisis kekosongan norma mengenai pelaksanaan *unpaid leave* sebagai langkah pencegahan PHK menurut hukum perburuhan di Indonesia.

b. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan dua jenis pendekatan penelitian yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) [22]untuk meneliti ketentuan-ketentuan hukum positif terkait penelitian ini, dan pendekatan konseptual *(conceptual approach*) [23]untuk meneliti konsep cuti tidak dibayar atau unpaid leave yang diterapkan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sebagai langkah pencegahan PHK sebagaimana diatur dalam hukum positif di Indonesia dari pandangan maupun doktrin ilmu hukum yang berkenaan dengan penelitian ini.

c. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digunakan berupa:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum utama, meliputi:

a. Undang- Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

c. Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

d. Undang- Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

---

[21] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, **Penelitian Hukum Normatif**, Rajawali, Jakarta, 2003, hlm 70.

[22] Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum (Edisi Revisi),** Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 137.

[23] *Ibid.*, hlm. 177.

e. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) , Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

f. Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan;

h. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku Ketiga tentang Perikatan;

i. Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Pasal 164 Ayat 3 UU Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D Ayat 2 UUD RI 1945;

j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/ MEN /2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Perusahaan;

k. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal;

l. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yang mendukung bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder ini digunakan untuk memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain:

a. Buku dan literatur hukum;

b. Jurnal hukum;

c. Pendapat ahli hukum atau wawancara;

d. Skripsi atau Tesis;

e. Makalah dan esai hukum; dan

f. Artikel hukum.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa:

a. Kamus Istilah Hukum;

b. Kamus Bahasa;

c. Ensiklopedi.

d. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Dalam penelitian ini pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, yakni merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui media bahan pustaka siap pakai dan penelusuran bahan hukum dari internet.

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Bahan hukum menggunakan studi pustaka diperoleh melalui,

1. Perpustakaan Universitas Brawijaya;

2. Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum Fakultas Hukum Universits Brawijaya; dan

3. Perpustakaan lainnya.

b. Akses internet

Selain dari studi kepustakaan, penulis juga memanfaatkan penelusuran internet untuk mengakses jurnal, artikel hukum, e-book, serta situs-situs berkaitan dengan penelitian ini yang dapat dipertanggungjawabkan.

e. Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah melalui proses analisis bahan hukum melalui interpretasi, [24]yakni interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis.

a. Interpretasi Gramatikal, yaitu penafsiran yang digunakan untuk mengetahui makna ketentuan undang-undang dengan menguraikannya menurut Bahasa, susunan kata, atau bunyinya[25], sehingga jelas maksud dan makna perundang-undangan yang ditafsirkan.

b.Interpretasi Sistematis, yakni menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan lain[26].

f. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas dengan tujuan untuk memberi Batasan penafsiran terhadap istilah yang digunakan dalam penelitian ini

1. UNPAID LEAVE

Unpaid leave dimaknai sebagai cuti tidak dibayar bagi pekerja/buruh yang mengajukan cuti di luar alasan yang menjadi tanggungan pengusaha.

2. PENGUSAHA

Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan

[24] Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar (Cetakaan Ketiga),** Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2007, hlm 169.
[25] *Ibid.*, hlm. 171
[26] *Ibid.*, hlm. 172

hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. [27]

3. HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. [28]

4. PEKERJA/BURUH

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. [29]

5. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. [30]

g. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ilmu hukum ini terbagi menjadi 4 (empat) bab yang akan dijabarkan bagian-bagiannya oleh penulis, yang terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN DAN METODE PENELITIAN

Bab ini berisi latar belakang atas rumusan masalah yang merupakan penjelasan mengapa rumusan masalah diangkat. Latar belakang memuat identifikasi dari rumusan masalah yang dipilih, ruang lingkup masalah, penelitian terdahulu yang

---

[27] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[28] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[29] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[30] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

berkaitan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan, dan metodologi penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan teori-teori dan pengertian-pengertian yang secara khusus berkaitan dengan objek kajian penelitian.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ketiga penulis akan menguraikan secara rinci hasil penelitian yang telah diperoleh atas rumusan masalah yang diangkat. Hasil dan pembahasan penelitian akan dibagi lagi menjadi sub bagian agar lebih terstruktur dan runut sehingga lebih mudah untuk dipahami pembaca.

BAB IV PENUTUP

Bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang didapat dari penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya dan saran atau rekomendasi terhadap pihak terkait sebagai manfaat dari penelitian ini.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

a) Tinjauan Umum tentang Unpaid Leave

Pekerja/buruh memiliki beberapa hak cuti menurut Pasal 93 Ayat 2 UUK, di antaranya:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau kegugura kandungan, suami atau isteri atau anak atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. [31]

Dasar hukum yang dijadikan landasan oleh pengusaha untuk menerapkan cuti tidak dibayar adalah Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan."[32]

---

[31] **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[32] Alifia Seftin Oktriwina, **Apa Itu Unpaid Leave? Kenali Dasar Hukum dan Cara Mengajukannya** , diakses dari www.glints.com/id, pada 16 Oktober 2020 pukul 19 :12.

Pasal ini yang menjadi validasi bagi pengusaha untuk menerapkan prinsip *no work no pay*. Dengan demikian pekerja/buruh boleh mengajukan cuti atas alasan pribadi yang tidak diatur oleh UU Ketenagakerjaan, namun cuti tidak berbayar ini dilakukan dengan bukan merupakan kewajiban pengusaha melainkan hak yang boleh saja untuk diajukan oleh pekerja/ buruh dan pelaksanaannya disepakati bersama oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha.

b) Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

Pasal 1 Angka 15 UUK memberikan pengertian terhadap hubungan kerja, yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur-unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. [33]Hubungan kerja terjadi sebagai akibat dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. [34]Pengertian hubungan kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan kepada perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1601 KUHPerdata, yang mendefinisikan Perjanjian Kerja sebagai suatu persetujuan dimana pihak kesatu yaitu pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yakni si majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Hubungan kerja muncul akibat adanya (1) perjanjian kerja, di antara para pihak, yaitu (2) dengan (3) pengusaha.[35]

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. [36] Dari perjanjian kerja lahirlah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja,

---

[33] **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[34] **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,** Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[35] **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, Statsblaad Tahun 1847 Nomor 23.**

[36] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. [37]Unsur-unsur tersebut dapat diuraikan lagi dengan pengertian sebagai berikut:

a. Unsur Pekerjaan

Harus ada pekerjaan yang diperjanjikan sebagai obyek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja atas izin pengusaha. Hal ini dijelaskan dalam 1603a KUHperdata, yang menyatakan "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya".[38]

b. Unsur Perintah

UU no 13/2003 , tidak memberikan batasan serta definisi yang jelas dari kata "perintah". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) "perintah" adalah perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu. Dalam konteks perjanjian kerja, yang dimaksud perintah adalah pernyataan lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung, pengusaha terhadap pekerja dengan unsur (1) perintah itu perintah untuk melakukan pekerjaan, (2) perintah itu dalam lingkup hubungan kerja, dan (3) perintah itu dilakukan dalam kekuasaan atau kewenangan.[39]

c. Unsur Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".[40] Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan,

---

[37] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[38] **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, Statsblaad Tahun 1847 Nomor 23.**

[39] Abdul Rachmad Budiono, **Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,** Arena Hukum, Volume 6 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2012 hlm. 140.

[40] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, yang sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. [41]Kedudukan upah sebagai unsur hubungan kerja sangat penting karena bagi pekerja, dapat dikatakan bahwa upah adalah motivasi pekerja/buruh mengikatkan diri kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan.

d. Para Pihak (pekerja/ buruh dan pengusaha)

Pengusaha didefinisikan melalui Pasal 1 angka 3 PP 35/2021, yaitu:

a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
c. atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia [42]

Pekerja/buruh merupakan istilah yang digunakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. [43]

c) Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

---

[41] Abdul Rachmad Budiono, **Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,** Arena Hukum, Volume 6 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2012 hlm. 140.

[42] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[43] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

antara pekerja/buruh dengan pengusaha.[44] Menurut Undang-Undang Cipta Kerja, disisipkan pasal baru ke dalam Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja[45], yaitu Pasal 154A. Juga dimuat dalam Pasal 36 PP 35/2021 yang ketentuannya adalah sebagai berikut:

"Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;

b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan

mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;

d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeur*).

e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

f. perusahaan pailit;

g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleg pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;

---

[44] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[45] **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

2. Membujuk dan/ atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;

4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau

6.Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

h. adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebahaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

2. tidak terikat ikatan dinas;

3. tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih secara berturut-turu tanpa keterangan secara tertulis yang

dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;

k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dam ketiga seara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang brwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

m. peekrja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 9dua belas) bulan;

n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau

o. pekerja/buruh meninggal dunia."[46]

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kasus Penerapan *Unpaid Leave* Sebagai Langkah Pencegahan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Garuda Indonesia Menawarkan *Unpaid Leave* Kepada Pekerja/Buruh Akibat Pandemi Corona

[46] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk telah mengambil langkah efisiensi dalam rangka menghadapi pandemi Covid-19. Salah satunya, efisiensi pada sejumlah pegawai maskapai pelat merah itu dengan menawarkan para pergawainya untuk cuti di luar tanggungan atau *unpaid leave* terlebih dahulu, selama pandemi Covid-19.[47] Hingga saat ini Garuda Indonesia telah merumahkan sementara sekitar 800 pekerja/buruh dengan status tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanpa gaji selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak 14 Mei 2020 karena Pandemic Covid-19. Direktur Utama Garuda Indonesia, Irfan Setiaputra, menyatakan kebijakan tersebut merupakan upaya lanjutan ditempuh untuk keberlangsungan perusahaan di tengah kondisi operasional penerbangan yang belum kembali normal. Kebijakan tersebut dilakukan dengan pertimbangan yang matang dengan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh maupun perusahaan dan dilakukan dalam rangka menghindari dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja. Di samping itu, implementasi kebijakan ini juga telah melalui kesepakatan dan diskusi dua arah antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Selama periode tersebut pekerja/buruh yang dirumahkan tetap mendapatkan hak kepegawaian berupa asuransi kesehatan maupun tunjangan hari raya yang sebelumnya telah dibayarkan. [48]

B. Pemutusan Hubungan Kerja, dan Langkah Pencegahan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

B.1 Pengertian PHK

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang lahir dari perjanjian kerja[49], dimana pengertian dari perjanjian kerja adalah "perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha

---

[47] Iwan Supriyatna dan Achmad Fauzi, ***400 Pegawai Garuda Indonesia Pensiun Dini, 800 Pegawai Cuti Tanpa Dibayar***, diakses dari www.suara.com pada 20 Juni 2021, pukul 21:41.

[48] Safir Makki, ***Garuda Indonesia Rumahkan 800 Karyawan Kontrak,*** diakses dari www.cnnindonesia.com pada 2 Maret 2021, pukul 13:15.

[49] Umar Kasim, **Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Jurnal Info Hukum, Vol. 2 Tahun ke 6, Bagian Bantuan Hukum Biro Hukum Depnakertrans, 2004, hlm. 15.

atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". [50] Perjanjian kerja menurut Pasal 1601a BW ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja kepada pihak yang lain yakni majikan, untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah dan di mana pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu lagi yaitu buruh, dengan membayar upah. [51]Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian tertentu, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. [52] Selain sebab-sebab yang sudah disebutkan, perjanjian kerja juga dapat berakhir apabila kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja. Dasar hukumnya dapat dilihat pada Pasal 55 UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak, dimana persetujuan tersebut dalam praktiknya dapat diwujudkan untuk mengakhiri perjanjian kerja apabila pekerja/buruh dan pengusaha sepakat demikian [53]. Perjanjian kerja juga dapat berakhir dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja dikarenakan oleh hal-hal tertentu. [54] Menurut Pasal 1 Angka 15 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ,

---

[50] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[51] Iman Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Jambatan, Jakarta, 1983, hlm. 28-29.

[52] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[53] **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[54] Mayrusta Dwi Murti, Purnomo, S. H, **Perusahaan yang dinyatakan Pailit (Kajian Hukum Perburuhan),** Jurnal Akrab Juara, Volume 3 Nomor 3 Edisi Agustus 2008, hlm.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. [55] Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dimuat dalam UU Ketenagakerjaan Perubahan UU CiptaKer berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain. [56] Sesungguhnya semua pihak yang terkait dalam hubungan ketenagakerjaan yang meliputi pihak pengusaha, pihak pekerja/buruh, pihak serikat pekerja/ serikat buruh, dan pihak pemerintah haruslah mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. [57]Pengusaha dalam menghadapi para pekerja, hendaknya menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantu menyukseskan tujuan usaha, memberikan imbalan yang layak agar pekerja dapat bekerja lebih produktif, dan menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. [58] Pekerja/buruh harus menjalankan kewajiban serta memberikan performa terbaik dan pemerintah harus melakukan kebijakan melalui regulasi yang dikeluarkan yang tidak membuat perusahaan melakukan efisiensi. Namun apabila pada akhirnya PHK oleh pengusaha tak terhindarkan, maksud serta alasan PHK wajib diberitahu oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh jika pekerja/ buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh. [59]Pemberitahuan PHK harus dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan (tertulis) dan disampaikan secara sah dan juga patut oleh pihak

---

[55] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[56] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[57] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[58] Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, **Masalah PHK dan Pemogokan**, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm.129.

[59] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

pengusaha kepada pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum tanggal PHK. [60] Apabila pekerja/buruh tidak menolak PHK, maka selanjutnya pengusaha diwajibkan melaporkan PHK ke kementerian yang melakukan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenaga kerjaan dan/ atau dinas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten / kota. [61] Namun jika pekerja/buruh menolak PHK, maka wajib membuat surat penolakan beserta alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan, dan apabila terdapat perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh mengenai PHK harus dilakukan perundingan bipartit, dan apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan ke tahap berikutnya sesuai yang diatur dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. [62]

Disebutkan dalam Pasal 15 Ayat (1) UUK Perubahan UU Ciptaker, PHK tidak dapat dilakukan untuk alasan-alasan yang dilarang, yaitu:

> "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan
>
> a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu todak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
> b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
> c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
> d. Menikah;
> e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

---

[60] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[61] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[62] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

f. Mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
g. Mendirikan, menjadi anggota dan / atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;
h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau skait karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.[63]

Apabila terjadi PHK oleh pengusaha menggunakan alasan yang dilarang, PHK tersebut batal demi hukum dan konsekuensinya pengusaha wajib mempekerjakan Kembali pekerja/buruh tersebut."[64]

B.2 Alasan Terjadinya PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut cara terjadinya dibagi menjadi 4 macam yaitu PHK demi hukum, oleh pekerja/buruh, oleh majikan dan atas dasar putusan pengadilan.[65]

a. PHK Demi Hukum

[63] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
[64] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
[65] Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,** Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 177.

Mengacu pada Pasal 61 ayat 1 UUK Perubahan UU CiptaKer, Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja/ buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. [66]

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603e, hubungan kerja berakhir demi hukum sesuai dengan waktu yang ditetapkan (dalam) perjanjian, peraturan perundang-undangan, atau kebiasaan. [67]

b. PHK oleh pihak Pekerja/ Buruh

PHK dapat juga terjadi karena keinginan dari pihak pekerja/buruh dengan alasan dan prosedur tertentu. Menurut John Suprihanto, faktor penyebab terjadinya PHK dari pihak pekerja/buruh antara lain: (a) secara sukarela pindah pekerjan yang lebih baik atau karena alasan lain; (b) secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja; (c) membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja. [68] Pekerja/buruh dapat mengundurkan diri atas kemauan sendiri, namun pekerja/buruh yang bersangkutan harus mengajukan permohonan pengundurkan diri secara tertulis paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, sedang dalam keadaan tidak terikat ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal

---

[66] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[67] **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Burgerlijk Wetboek voor Indonesie, Statsblaad Tahun 1847 Nomor 23.**

[68] John Suprihanto, **Hubungan Industrial: Sebuah Pengantar**, BPFE, Yogyakarta, 2002, hlm. 118.

mulai pengunduran diri.[69] PHK oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan melalui permohonan PHK yang diajukan dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/ atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. [70]

c. PHK Karena Putusan Pengadilan

PHK karena putusan pengadilan ini merupakan akibat dari sengketa hubungan industrial yang berlanjut sampai ke pengadilan. Datangnya perkara dapat berasal dari buruh atau majikan.[71]

d. PHK oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha, namun harus dengan alasan dan prosedur tertentu. Adapun alasan yang dapat membenarkan PHK dari pihak pengusaha, diantaranya adalah:

1. Alasan Ekonomi

---

[69] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[70] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[71] Asri Wijayanti, *op. cit.*, hlm. 167.

Sesuai ketentuan dalam PP 35/2021, Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh atas motif ekonomi. Alasan ekonomi yang diperbolehkan adalah:

a. PHK karena likuidasi perusahaan (perusahaan tutup) yang disebabkan dua hal, yaitu perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun, atau ada keadaan memaksa (*force majeur*);
b. PHK karena perusahaan mengalami pailit (bangkrut);
c. PHK karena perubahan status, merger, konsolidasi, atau akuisisi perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh untuk melanjutkan hubungan kerja di perusahaannya. [72]

2. Pekerja/Buruh Mangkir Selama Lima Hari Kerja atau Lebih

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/ buruh nya yang tidak datang ke tempat kerja (mangkir) selama lima hari kerja berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil secara patut oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis. [73][74]

3. Pekerja/Buruh Melakukan Pelanggaran Ketentuan yang Diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama[75]

Pengusaha bisa melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggara terhadap ketentuan yang diatur Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang sebelumnya sudah harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali

---

[72] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[73] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[74] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[75] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. [76] Pelanggaran yang dimaksud adalah pelanggaran yang bersifat mendesak.[77]

4. Pekerja/Buruh Ditahan

Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja/ buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana. [78]

5. Pekerja/ Buruh Mengalami Sakit Berkepanjangan

Pekerja/ Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat di PHK oleh pengusaha. [79]

PHK oleh pengusaha pada awalnya harus memenuhi prosedur tertentu, yang diatur dalam Pasal 14 ayat (1) dan (2) Kep. Men. No 150 Tahun 2000[80], yaitu membuat permohonan di atas kertas ber meterai yang memuat:

- Nama, alamat perusahaan
- Nama, alamat yang di PHK
- Umur, jumlah keluarga
- Masa kerja, tanggal mulai kerja
- Upah berakhir
- Alasan di PHK.[81]

---

[76] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[77] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[78] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[79] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[80] Muhammad Azhar, **Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan untuk Taruna Akademi Kepolisian Semarang**, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015, hlm. 69.

[81] **Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 /MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan**

Namun dengan pengaturan baru di PP 35/2021, apabila pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, cukup memberikan surat pemberitahuan PHK yang wajib disampaikan harus secara sah dan patut oleh pihak pengusaha, kepada pekerja/buruh paling lambat yaitu 14 (empat belas) hari sebelum tanggal PHK. Untuk pekerja/buruh dalam masa percobaan disampaikan 7 (tujuh) hari sebelum tanggal PHK. Setelah pekerja/buruh menerima surat pemberitahuan dan tidak menolak PHK, pengusaha harus melaporkan PHK kepada Kementrian Ketenagakerjaan dan/atau disnaker tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Selanjutnya, menuangkannya dalam perjanjian Bersama yang didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (PHI). Bagi pekerja/buruh yang menolak PHK harus membuat surat penolakan lengkap dengan alasannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan PHK. Kemudian perundingan bipartite dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan PHK.[82] Jika tidak mencapai kesepakatan, proses selanjutnya mengikuti mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai UU No 2/2004.[83]

B.3 Hak Pekerja atas Terjadinya PHK

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap pekerja/buruh adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. [84]Secara yuridis menurut Pasal 27 D UUD 1945 menyatakan bahwa pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh, karena buruh hanya memiliki tenaga sedangkan majikan memiliki alat-alat produksi yang dapat digunakan untuk menjalankan perusahaan. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah salah

---

[82] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[83] Ady Thea DA, ***Begini Alur Proses PHK Sesuai UU Cipta Kerja***, diakses dari www.hukumonline.com pada 21 Juni 2021, pukul 01:17.

[84]Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 23.

satu tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran penyebab terjadinya PHK.

Campur tangan pemerintah dalam persoalan ketenagakerjaan tersebut sangatlah penting, karena pemerintah mempunyai peran untuk menegakkan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 102 Ayat (1) UUK menyatakan bahwa "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.".

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah kewajiban pemberian pesangon untuk pekerja/buruh yang berhenti bekerja karena PHK. Dalam hal terjadinya PHK, pengusaha atau pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh. Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan lamanya masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan. [85]

Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan pekerja/buruh, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak pekerja/buruh di perusahaan tersebut. [86]

Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahan ini mengacu pada

---

[85] Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 197.

[86] Biro Riset dan Teknologi Informasi Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, **Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya**, Jakarta, Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2007, hlm. 13.

aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja.[87]

Atas terjadinya PHK, timbul hak pekerja terhadap pengusaha, yakni pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. [88] Penghitungan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sudah ditentukan besarannya oleh pemerintah. Penghitungan pada dasarnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 (Ketentuan Pesangon)

Lama Masa Kerja	**Pesangon**
Kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan Upah
Satu tahun / lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan Upah
Dua tahun / lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan Upah
Tiga tahun / lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan Upah
Empat tahun / lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan Upah
Lima tahun / lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	6 (enam) bulan Upah
Enam tahun / lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan Upah
Tujuh tahun / lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	8 (delapan) bulan Upah

[87] Biro Riset dan Teknologi Informasi Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, **Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Hari Tua Lainnya**, Jakarta, Departemen Keuangan Republik Indonesia, 2007, hlm. 6.

[88] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Delapan tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan Upah [89]

(Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.)

Tabel 3.2 (Ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja)

Lama Masa Kerja	**UPMK**
Tiga tahun / lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan Upah
Enam tahun / lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun	3 (tiga) bulan Upah
Sembilan tahun / lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan Upah
Dua belas tahun / lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan Upah
Lima belas tahun / lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan Upah
Delapan belas tahun / lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan Upah
Dua puluh satu tahun / lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan Upah
Dua puluh empat tahun / lebih	10 (sepuluh) bulan Upah [90]

[89] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[90] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

(Sumber : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.)

Sedangkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, dalam Pasal 40 ayat 4 PP 35/2021 mencakup:

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/ Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan

c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. [91]

Sayangnya, pada praktiknya kewajiban membayar pesangon oleh pengusaha kepada pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena mencapai usia pensiun maupun bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja sendiri, terdapat kecenderungan pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin sedangkan bagi yang terkena PHK dengan penyebab selain dari kedua hal di atas, pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan biaya pengeluaran perusahaan.[92]

Sedangkan kemudian untuk pekerja/buruh yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat (PKWT), adalah perjanjian kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu[93], yang didasarkan pada jangka

---

[91] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[92] Aloysius Uwiyono, **Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon**, diakses melalui www.anggreklawfirm.co.id, pada 4 Maret 2021 pukul 10:30.

[93] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. [94] Batas maksimal PKWT adalah 5 dan hanya boleh diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja dengan perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Atas berakhirnya hubungan kerja, terdapat kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi spesifik untuk pekerja/ buruh yang dipekerjakan melalui PKWT saat perjanjian kerjanya berakhir. Pasal 15 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

(1) Pengusaha wajib memberikan kompensasi bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

(2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirna PKWT.

(3) Uang kompensasi, sebagaimana d imaksud pada ayat (1), diberikan kepada pekerja/ buruh yang telah melewati masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus-menerus.

(4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka wkatu PKWT sebelum perpanjangan, dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir ataupun selesai.

(5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hbungan kerja berdasarkan PKWT. [95]

---

[94] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[95] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Pasal 16 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

"(1) Besaran yang kompensasi diberikan sesuai ketentuan sebagai berikut:

a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;

b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan Upah.

(2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap.

(3) Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan.

(4) Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas upah pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu upah pokok.

(5) Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.

(6) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/buruh pada usaha mikro dan kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh" [96].

[96] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Pasal 17 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

"Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh." [97]

B.4. Upaya Pencegahan PHK

Bagi perusahaan, sebetulnya melakukan PHK merupakan kerugian tersendiri bagi perusahaan karena berarti melepas tenaga kerja yang sudah dilatih sedemikian rupa serta mengeluarkan biaya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pun bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja memiliki efek panjang karena terjadinya PHK merupakan awal dari seorang Pekerja/Buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau permulaan dari berahirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya[98], juga berkaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Perubahan Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur bahwa "semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan, yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja" [99]. Upaya yang dimaksud dan diamanatkan melalui penjelasan pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan adalah langkah-langkah pencegahan PHK yang

---

[97] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

[98] Halili Toha dan Hari Pramono, **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja**, , PT. Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 61.

[99] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

meliputi kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari PHK, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.[100]

Terkhusus mengenai pemutusan hubungan kerja massal, telah diantisipasi oleh Surat Edaran (SE) Mentri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dan juga dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dan juga dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja yang menggunakan istilah "dirumahkan" untuk keadaan yang sama, pun Surat Edaran sifatnya hanya berupa imbauan dan tidak mengikat layaknya peraturan perundang-undangan. Menurut Bayu Dwi Anggoro, Dosen Ilmu Perundang-Undangan Fakultas Hukum Universitas Jember:

> Surat Edaran merupakan produk hukum yang isinya secara materil mengikat umum namun bukanlah peraturan perundang-undangan karena ketiadaan wewenang pembentuknya untuk membentuknya sebagai peraturan perundang-undangan. [101]

Mengenai istilah dirumahkan sebagaimana diatur dalam Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004) yang menggolongkan "meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum dilakukannya PHK. Dalam UU Ketenagakerjaan belum mengatur mengenai tindakan "merumahkan", maka

---

[100] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[101] MYS, ***Surat Edaran, 'Kerikil' dalam Perundang-Undangan***. diakses dari www.hukumonline.com pada 20 Februari 2021, pukul 19:40.

mengacu pada SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998, tindakan merumahkan dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya yang dapat dibenarkan, dengan catatan, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam dua SE Menaker tersebut. Mengenai kerugian materiil maupun moril yang dialami oleh pekerja/buruh, maka hal tersebut bisa jadi berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja/buruh selama dirumahkan. Salah satunya berkaitan dengan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Dalam hal tindakan pengusaha merumahkan pekerja bukan mengarah pada terjadinya PHK, merujuk pada SE Menaker 5/1998:

> "1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
>
> 2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan." [102]

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia pun melalui Putusan MK No. 19/PUU- IX/2011 berpendapat bahwa pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, dan perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan / merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak memperpanjang kontrak pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pension bagi yang sudah memenuhi syarat. [103]

---

[102] Tri Jata Ayu Pramesti, S.H., ***Jika Perusahaan Merumahkan Karyawan Tanpa Batas Waktu,*** Diakses melalui www.hukumonline.com pada 4 Maret 2021, pukul 19:55.

[103] **Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945.**

C. Pengaturan *Unpaid Leave* menurut Hukum Perburuhan di Indonesia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (daring),

"Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya." Cuti dan waktu istirahat adalah hak pekerja/buruh dan wajib diberikan oleh pengusaha.[104] Hak cuti jika dikelompokkan berdasarkan alasan, terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu cuti tahunan (sebanyak paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan berturut), cuti sakit (yang mengakibatkan pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan), cuti bersalin, cuti haid, dan cuti dengan alasan penting. Pada saat pekerja/buruh mengambil hak cuti dengan alasan yang sudah ditetapkan Undang-Undang, pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayar upah. [105]Jika pekerja/buruh mengajukan cuti diluar alasan yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan dan kemudian cuti tersebut diperbolehkan oleh pengusaha (karena tidak wajib untuk diberikan), maka pada praktiknya cuti tersebut dianggap sebagai *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar, karena berarti dalam masa cuti pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dan dengan demikian pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayar upah pekerja/ buruh. Karena tidak diatur dalam peraturan perundang- undangan, maka penerapannya fleksibel dan dikembalikan lagi kepada bagaimana sepakat yang terjadi antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Di luar dari keadaan *unpaid leave* yang diajukan pekerja/buruh, *unpaid leave* yang dilakukan dalam rangka pencegahan pemutusan hubungan kerja pada penerapannya rupanya juga ditawarkan atau bahkan diputuskan sepihak oleh pengusaha dalam keadaan ekonomi genting yang tidak memungkinkan pengusaha untuk mengupah pekerja/buruh, dan karena belum diatur secara rigid dalam peraturan perundang-undangan, maka pelaksanaannya sayangnya hanya mengacu kepada Pasal 93 ayat (1) UUK yang menyatakan, "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan." Juga yang terbaru pada Pasal 40 ayat (1) PP No 36/2021 : "Upah tidak

---

[104] **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

[105] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2021.

dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan." Pasal-pasal ini merupakan warisan dari Pasal 1602b KUHPerdata (BW) yang berbunyi "tidak ada upah yang harus dibayarkan untuk jangka waktu selama buruh tidak melakukan pekerjaannya", yang berarti hukum perburuhan di Indonesia mengakui asas *no work no pay*. Namun asas ini tidak dapat serta merta diterapkan pengusaha, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan juga mengatur adanya pengecualian penerapan asas tersebut. Pasal 93 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa:

"Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;

e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalan-kan ibadah yang diperintahkan agamanya;

f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;

h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan

i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan."[106]

Pasal 40 Ayat 2 PP 36/2021 juga menyatakan:

"Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah jika Pekerja/Buruh:

a. berhalangan;

b. melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;

c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya;

d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha."[107]

Dengan demikian, ketentuan asas *no work no pay* hanya ditujukan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena kesalahan pribadi dari pekerja/buruh tersebut. [108]

Hukum perburuhan di Indonesia tidak mengakui istilah *unpaid leave* maupun cuti tidak dibayar. Karena pada hakikatnya cuti merupakan hak pekerja/buruh untuk meninggalkan pekerjaan selama beberapa waktu secara resmi dengan alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan dengan tetap memiliki hak atas upah.

Pemerintah telah membentuk dan mengesahkan peraturan perundang-undangan terbaru terbaru yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan proses pembentukan yang cukup singkat UU ini lahir dengan mengganti maupun melengkapi puluhan undang-undang

---

[106] **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[107] **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2021.

[108] Alvian Dharmawan, **Dasar Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Penerapan Asas No Work No Pay Bagi Pengusaha Untuk Pekerja,** Jurnal Jurist-Diction, Vol 4 No 3, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2021, hlm. 819.

menjadi satu regulasi yang sejalan. Namun pencapaian itu tidak diimbangi dengan substansi regulasi yang kita diciptakan seharusnya mampu mejadi sebuah solusi baru supaya menghindari konflik-konflik yang telah terjadi selama ini. Dalam UU Cipta Kerja yang salah satunya memuat klaster Ketenagakerjaan sebagai pembaruan dan pelengkapan dari UU Ketenagakerjaan, belum juga memuat pengaturan mengenai *unpaid leave*. UU Cipta kerja dibuat bertujuan agar para buruh dapat memperjuangkan hak-haknya dan agar perusahaan memberikan kewajibannya kepada buruh sebagaimana mestinya. [109]

D. **Analisis Penerapan *Unpaid Leave* Sebagai Langkah Pencegahan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Perburuhan di Indonesia**

Pemerintah Indonesia telah menetapkan status kedaruratan kesehatan masyarakat atas merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia . [110]Oleh karena itu, dalam rangka menghambat penyebaran virus corona, pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan mengimbau masyarakat untuk melakukan *physical distancing* serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*). Imbauan pemerintah ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum yang sejatinya dimaksudkan untuk menekan penyebaran virus corona. [111]

Dengan adanya pembatasan aktivitas dan imbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja. Sebagian perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan tersebut kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh diantaranya adanya praktik *unpaid leave* (mencutikan pekerja/buruh namun tidak dibayar), merumahkan pekerja, dan bahkan berujung

---

[109] Fajar Kurniawan, **Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang Di PHK**, Jurnal Panorama Hukum, Vol 5 No 1 Juni, Fakultas Hukum Universitas Kanjuruhan, Malang, 2020, hlm.74.

[110] Khadijah Nur Azizah, ***Jokowi Tetapkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat, Efektifkah Atasi Wabah Corona?*** Diakses dari www.health.detik.com, pada 12 April 2021, pukul 16:31.

[111] Putra PM Siregar & Ajeng Hanifa Zahra, ***Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?*** Diakses melalui www.djkn.kemenkeu.go.id, pada tanggal 10 Maret 2021, pukul 13:17.

pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya secara sewenang-wenang. *Unpaid leave* dalam pelaksanaannya tidak selalu mengacu pada pasal 93 ayat 2 huruf f UU ketenagakerjaan. *Unpaid Leave* diterapkan karena carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. [112]

Kepastian hukum sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja. Hal ini juga seirama dengan salah satu adagium hukum yang berbunyi, *Lex Samper Dabit Remedium* yang berarti hukum selalu memberi obat.[113] Hukum seharusnya hadir untuk melindungi pekerja dalam berbagai scenario problematika yang mungkin terjadi, salah satu contohnya pada masa pandemi saat ini. Permasalahan yang dimaksud pada kondisi ini diantaranya pengurangan jam kerja bagi pekerja/buruh paruh waktu yang upahnya dihitung per jam (agar mengurangi upah yang dibayarkan), pengurangan gaji, dan juga maraknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang kemudian diupayakan untuk dicegah oleh pengusaha melalui pelaksanaan *unpaid leave*.

Dalam kasus pengusaha yang menerapkan *Unpaid Leave* sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja, pengusaha *melakukan unpaid leave* untuk salah satunya menjalankan kewajiban untuk mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja[114] , yang penerapannya sebagaimana dalam Pasal 93 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana isinya adalah "Upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan", dengan kata lain *unpaid leave* menggunakan prinsip *No Work No Pay*, yang pada pelaksanaannya membatalkan sementara hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa mengakhiri hubungan kerja. *Unpaid leave* yang diterapkan ini maksudnya merupakan salah satu upaya untuk menghindari terjadinya PHK, dimana hak dan kewajiban pekerja yang timbul akibat adanya

---

[112] Maringan, Nikodemus, **Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Volume 3, Nomor 3, 2015,hlm. 2.

[113] Prilly Priscilia Sahetapy, Fajar Sugianto, dkk, **Melindungi Hak Pekerja di Era Normal Baru**, Jurnal Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4 Nomor 1 2020, hlm.271

hubungan kerja dibatalkan sementara selama tidak masuk kerja maupun mengerjakan pekerjaan, namun para pekerja tidak diberhentikan (tidak mengalami PHK)[115]. Beberapa perusahaan menawarkan terlebih dahulu pilihan *unpaid leave* tersebut kepada pekerja, bahkan ada juga perusahaan yang langsung melaksanakan *unpaid leave* [116]secara sepihak dan hanya berupa pemberitahuan kepada pekerja. Selain permasalahan PHK dan *Unpaid Leave*, terdapat juga permasalahan pengurangan jam kerja bagi para pekerja. Dalam pelaksanaan pemotongan jam kerja, beberapa perusahaan juga melakukan pemotongan upah bagi pekerja/buruhnya. [117]

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis pekerja dirasa membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. [118] Menurut Prof Soebekti:

> Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian di mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan diperatas" yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati orang lain. [119]

Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan majikan pada umumnya bersifat hubungan diperatas[120]. Kedudukan pekerja/buruh di dalam hubungan kerja, ditinjau dari segi sosial ekonomis adalah lebih rendah dari majikan, untuk itu pekerja/buruh memerlukan perlindungan pemerintah untuk memastikan hak-haknya tidak tercederai.

---

[115] Purnomo, S. H. **Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja**, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Volume 2 Nomor 2, 2019

[116] *Ibid.*

[117] Iping, B. **Perlindungan Sosial melalui Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai (BLT) di Era Pandemi Covid-19:Tinjauan Perspektif Ekonomi dan Sosial,**,Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Volume 1 no 2, Universitas Ekasakti Padang, 2020

[118] Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta ,2009, hlm. 8.

[119] Soebekti, **Aneka Perjanjian**, Alumni, Bandung, 1985, hlm. 58.

[120] Susilo, **Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat** , Jurnal Mimbar Hukum Volume 29, Nomor 2, Juni 2017, hlm 226.

Jika ditinjau dari perspektif pekerja/buruh, skema penerapan *unpaid leave* memiliki kemungkinan untuk lebih merugikan pekerja/buruh dibandingkan PHK, karena seperti yang sudah dibahas, pekerja/ buruh memiliki hak uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak apabila terjadi PHK, namun dengan *unpaid leave* pekerja/buruh tidak kehilangan pekerjaannya namun tidak mendapatkan upah karena upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Penerapan *unpaid leave* ini menurut pengusaha bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu Pemutusan Hubungan Kerja. *Unpaid leave* berarti hak dan kewajiban pekerja/buruh dibatalkan sementara, namun para pekerja/buruh tidak diberhentikan atau tidak mengalami PHK.[121]

Unpaid leave atau disebut cuti tidak dibayar pada praktiknya ditafsirkan sebagai meliburkan/merumahkan pekerja/buruh dengan tanpa memberikan upah. Namun sebenarnya hukum perburuhan di Indonesia tidak mengenal istilah *unpaid leave* maupun cuti tidak dibayar. Mengenai frasa "merumahkan", pengaturannya terdapat pada Surat Edaran Menaker Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal, yang menyatakan apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka PHK harus menjadi upaya terakhir, setelah dilakukan upaya-upaya lain terlebih dahulu, yaitu:

a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya 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 memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;

---

[121] Purnomo, S. H. **Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja**, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Volume 2 No 2, 2019.

h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Dengan demikian, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh dapat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam pencegahan PHK. Merumahkan pekerja/buruh disini dapat dipahami sebagai meliburkan/membebaskan pekerja/buruh untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan. Selama masa ini dianggap dapat mengurangi biaya operasional perusahaan, biaya produksi dan lain sebagainya, yang kemudian diharapkan dapat mengurangi pengeluaran perusahaan.

Mahkamah Konstitusi pun dalam putusannya yaitu putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 berpendapat bahwa pengusaha tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya:

(a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya 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 memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;

(h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. [122]

Putusan tersebut menegaskan bahwa merumahkan pekerja/buruh jelas dapat menjadi salah satu langkah yang bisa ditempuh sebagai langkah pencegahan PHK. Mengenai upah pekerja yang dirumahkan juga belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, hanya diinstruksikan melalui SE Menaker

---

[122] **Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945.**

nomor SE-05/m/BW/1998 tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja secara tidak penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja aau para peekrja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. [123]

Cuti tidak dibayar memiliki makna membatalkan sementara hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh dan begitu pula sebaliknya. Selama masa cuti tidak dibayar ini, yang bukan merupakan keinginan dari pekerja/buruh, melainkan dilakukan sebagai langkah penyelamatan perusahaan dan juga disebut-sebut untuk mencegah PHK, tidak dapat langsung dikatakan sebagai langkah pencegahan terhadap PHK. Terbukti, masih ada pekerja/buruh yang mengalami *unpaid leave* namun pada ujungnya tetap menjadi korban PHK[124], dan dapat dikatakan pada kenyataannya cuti tidak dibayar dalam konteks ini hanya menjadi langkah penundaan terhadap PHK dan bukan betul-betul sebagai langkah pencegahan PHK. Selama masa cuti tidak dibayar pun salah satu unsur esensial hubungan kerja tidak terpenuhi, yaitu upah pekerja/buruh, di mana motivasi utama para pekerja/buruh ini bekerja adalah untuk mendapatkan hak upah tersebut. Tidak terpenuhinya salah satu unsur hubungan ini tidak menghapuskan hubungan kerja, karena belum adanya pengakhiran hubungan kerja (yang disebabkan hal-hal tertentu) baik pengakhiran hubungan kerja demi hukum, karena putusan pengadilan, maupun PHK dari pihak pekerja/buruh maupun dari pihak pengusaha. Dengan dipertahankannya hubungan kerja ini memang tidak menghasilkan pengangguran, tetapi hak pekerja/buruh yang juga merupakan

---

[123] Tri Jata Ayu Pramesti, S.H., ***Jika Perusahaan Merumahkan Karyawan Tanpa Batas Waktu,*** Diakses melalui www.hukumonline.com pada 4 Maret 2021, pukul 19:55.

[124] CNN Indonesia, ***Nada Lirih Lebaran Para Korban PHK Imbas Corona***, Diakses melalui www.cnnindonesia.com pada 13 September 2021, pukul 20:23.

motivasi utama bekerja cenderung tidak terpenuhi sama sekali.[125] Dari peristiwa-peristiwa yang sudah dijabarkan, pihak pekerja/buruh jelas menjadi pihak yang paling banyak dirugikan, karena (1) pada saat hubungan kerja dipertahankan dengan melakukan *unpaid leave*, pekerja/buruh tidak mendapatkan upah yang menjadi haknya, (2) masih terdapat kemungkinan pekerja/buruh akan tetap di PHK oleh pengusaha apabila keadaan ekonomi tidak kunjung membaik seperti yang dharapkan, dan (3) masih terdapat kasus penerapan *unpaid leave* sepihak tanpa melalui pembahasan terlebih dahulu antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mendapatkan kesepakatan bipartite, sehingga pelaksanaan unpaid leave ini pun masih menyimpang dari yang sudah diinstruksikan oleh SE Menaker SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, yaitu agar pemilihan alternatif dari upaya-upaya pencegahan terhadap PHK haruslah dibahas terlebih dahulu dengan pihak pekerja/buruh untuk mendapatkan kesepakatan bipartite. Di samping itu, *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar yang diterapkan sebagai salah satu upaya agar terhindar dari PHK ini bukan merupakan istilah yang dikenal dan diakui menurut hukum perburuhan di Indonesia, sehingga tidak dapat digunakan sebagai langkah pencegahan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Hukum Perburuhan di Indonesia.

[125] Safir Makki, ***Garuda Indonesia Rumahkan 800 Karyawan Kontrak,*** diakses dari www.cnnindonesia.com pada 2 Maret 2021, pukul 13:15.

BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Unpaid leave atau cuti tidak dibayar yang selama ini praktiknya ditafsirkan sebagai membebaskan pekerja/buruh dari pekerjaan dan datang ke tempat kerja tanpa diupah digantungkan pada penafsiran Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan" dan Pasal 40 ayat (1) PP 36/2021 tentang Pengupahan "Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaannya", namun *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar ini tidak dikenal dalam hukum perburuhan di Indonesia. Dengan demikian, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis skema *unpaid leave* atau cuti tidak dibayar tidak dapat digunakan sebagai langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja menurut hukum perburuhan di Indonesia.

B. Saran

Untuk mengatasi persoalan mengenai *Unpaid leave* sebagaimana yang telah disampaikan penulis melalui rumusan masalah, saran dari penulis adalah sebagai berikut:

Unpaid Leave tidak dikenal dalam hukum Perburuhan di Indonesia dan dengan demikian tidak dapat digunakan sebagai Langkah pencegahan terhadap PHK menurut hukum Perburuhan Indonesia, sehingga saran yang dapat diberikan kepada pengusaha adalah agar tidak lagi menerapkan *unpaid leave* kepada pekerja/buruh sebagai upaya yang ditempuh untuk mencegah terjadinya PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Rujukan dari buku:

Agusmidah. **Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.

Asyhadie, Zaeni. **Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Azhar, Muhammad. **Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan untuk Taruna Akademi Kepolisian Semarang**, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015.

Damanik, Sehat. **Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004**, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Husni, Lalu. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Marzuki, Peter Mahmud. **Penelitian Hukum (Edisi Revisi)**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.

Mertokusumo, Sudikno. **Mengenal Hukum Suatu Pengantar (Cetakaan Ketiga)**, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 2007.

Soebekti. **Aneka Perjanjian**, Alumni, Bandung, 1985.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. **Penelitian Hukum Normatif**, Rajawali, Jakarta, 2003.

Soepomo, Iman. **Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja**, Penerbit Jambatan, Jakarta, 1983.

Sunindhia, Y. W., dan Ninik Widiyanti. **Masalah PHK dan Pemogokan**, Bina Aksara, Jakarta, 1998.

Suprihanto, John. **Hubungan Industrial: Sebuah Pengantar**, BPFE, Yogyakarta, 2002.

Sutedi, Adrian. **Hukum Perburuhan**. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Toha, Halili dan Hari Pramono. **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Pekerja**, Bina Aksara, Jakarta, 1987.

Wijayanti, Asri. **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Rujukan dari Peraturan Perundang -Undangan:

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

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaia Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2004, Tambahan Lembara Negara Nomor 4356.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek) Buku Ketiga tentang Perikatan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2021, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 19/PUU-IX/2011 tentang Permohonan Pengujian Pasal 164 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pasal 28D ayat (2) UUD RI Tahun 1945.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/ MEN/ 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Rujukan dari Internet berupa Jurnal:

Abdul Rachmad Budiono, Makna "Perintah" Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Arena Hukum, Volume 6, Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 2012.

Alvin Dharmawan, Dasar Pandemi Covid 19 Sebagai Alasan Penerapan Asas No Work No Pay bagi Pengusaha Untuk Pekerja, Jurnal Jurist-Diction, Volume 4 No 3, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2021.

Baso Iping, Perlindungan Sosial Melalui Kebijakan Program bantuan Langsung Tunai (BLT) Di Era Pandemi Covid-19: Tinjauan Perspektif Ekonomi dan Sosial, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 1 Nomor 2, Universitas Ekasakti, Padang, 2020.

Laras Sutrawaty, Force Majeure sebagai Alasan Tidak Dilaksanakan Suatu Kontrak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Perdata, Jurnal Legal Opinion, Volume 3 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Purwokerto, 2017.

D M., Mayrusta dan Sugeng Hadi Purnomo, Perusahaan yang Dinyatakan Pailit (Kajian Hukum Perburuhan), Jurnal Akrab Juara, Volume 3 Nomor 3, Pekanbaru, 2008.

Fajar Kurniawan, Problematika Pembentukan UU Cipta Kerja Dengan Konsen Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang Di PHK, Jurnal Panorama Hukum, Fakultas Hukum Universitas Surabaya, Surabaya, 2020.

Maimun Sholeh, Permintaan Dan Penawaran Tenaga kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4, Nomor 1, Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2007.

Nikodemus Maringan, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3 Volume 3 Nomor 3, Universitas Tadaluko, Palu, 2015.

Paddeu, F. I, A Genealogy of Force Majeure in International Law. British Yearbook of International Law. 2012.

Sugeng Hadi Purnomo, Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Volume 2 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2019.

Sahetapy, P. P. dan Fajar Sugiarto, Melindungi Hak Pekerja di Era Normal Baru, Jurnal Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Volume 4 Nomor 1, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2020.

Susilo Andi Darma, Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat, Jurnal Mimbar Hukum Volume 29 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2017.

Umar Kasim, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Info Hukum Vol. 2, Tahun ke VI, Bagian Bantuan Hukum Biro Hukum Depnakertrans, 2004.

Rujukan dari Lembaga yang Ditulis Atas Nama Lembaga Tersebut

Biro Riset dan Teknologi Informasi Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, *Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon, dan Tunjangan Hari Tua Lainnya*, Departemen Keuangan Republik Indonesia, Jakarta, 2007.

Rujukan dari Internet berupa Artikel

Aldiyansah, ***Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*** (online), Jawa Pos.

Azizah, Nur Khadijah, ***Jokowi Tetapkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat ,Efektifkah Atasi Wabah Corona?*** (online), Berita Detik Health, http://health.detik.com, (12 April 2021), 2020.

CNN Indonesia, ***Nada Lirih Lebaran Para Korban PHK Imbas Corona***, (online), www.cnnindonesia.com (13 September 2021), 2020.

DA, Ady Thea, ***Begini Alur Proses PHK Sesuai UU Cipta Kerja***, (online), www.hukumonline.com, (21 Juni 2021), 2021.

Fauzi, Achmad dan Iwan Supriyatna, ***400 Pegawai Garuda Indonesia Pensiun Dini, 800 Pegawai Cuti Tanpa Dibayar***, Bisnis Makro Suara, http://suara.com/bisnis, (21 Juni 2021), 2020.

Makki, Safir, ***Garuda Indonesia Rumahkan 800 Karyawan Kontrak*** (online), Berita Bisnis CNN Indonesia, http://cnnindonesia.com, (2 Maret 2021), 2020.

MYS, ***Surat Edaran, "Kerikil" Dalam Peraturan Perundang-Undangan*** (online), Fokus, http://hukumonline.com, (20 Februari 2021), 2015.

Oktriwina, Alifia Seftin, ***Apa Itu Unpaid Leave? Kenali Dasar Hukum dan Cara Mengajukannya*** (online), Career Hacks, http://glints.com/id, (16 Oktober 2020), 2020.

Pramesti, Tri Jata Ayu, ***Jika Perusahaan Merumahkan Karyawan Tanpa Batas Waktu*** (online), Klinik, http://hukumonline.com, (4 Maret 2021), 2013.

Siregar, Putra P. M. dan Ajeng Hanifa Zahra, ***Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeur, Apakah Bisa?*** (online), Artikel DJKN, http://djkn.kemenkeu.go.id, (10 Maret 2021), 2020.

Victoria, Agatha Olivia, ***29 Juta Pekerja Terdampak Covid-19: Jam Kerja Berkurang Hingga PHK*** (online), Finansial Makro, http://katadata.co.id, (14 April 2021), 2020.

M Aqil Rifqi Amal Matondang, ***Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Penelitian pada PT. Capella Multidana Medan)***, Skripsi tidak diterbitkan, Medan, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, 2019, hlm. 12.