

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS
YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN *FURLOUGH***

SKRIPSI



Oleh:

NASYWA ATHAYA PUTRA NUR SULISTYONO

No. Mahasiswa: 19410342

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS
YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN *FURLOUGH***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna memperoleh

Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

NASYWA ATHAYA PUTRA NUR SULISTYONO

No. Mahasiswa: 19410342

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN FORLOUGH

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 16 Oktober 2023



Yogyakarta, 25 September 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,


Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.





PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN FORLOUGH

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Tim Penguji

1. Ketua : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.
NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR
MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nasywa Athaya Putra Nur Sulistyono

No. Mahasiswa : 19410342

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS
YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN *FURLOUGH*

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Bahwa saya menjamin hasil karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil) bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan “penjiplakan karya ilmiah (plagiat)”.
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan

lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pada butir 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi, baik administratif, akademik, bahkan pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak dan kewajiban saya, di depan Majelis atau Tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh Pimpinan Fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir/terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.



Yogyakarta,
Yang Membuat Pernyataan,



Nasywa Athaya Putra Nur Sulistyono

19410342

CURRICULUM VITAE

1. **Nama** : **Nasywa Athaya Putra Nur Sulistyono**
2. **Tempat lahir** : **Purworejo**
3. **Tanggal lahir** : **09 Desember 2000**
4. **Jenis kelamin** : **Laki-laki**
5. **Golongan darah** : **AB**
6. **Alamat** : **Jl Brenggong No.22, Brenggong Kidul,
Brenggong, Kec. Purworejo, Kab. Purworejo,
Prov. Jawa Tengah**
7. **Identitas orang tua**
 - a) **Nama Ayah** : **Boy Aryadi Sulistyono, S.Si., M. MTr.**
Pekerjaan : **BUMN**
 - b) **Nama Ibu** : **Siti Nurkamilah S. Tr. Keb**
Pekerjaan : **PNS**
8. **Riwayat Pendidikan**
 - a) **SD** : **SD Negeri Purworejo**
 - b) **SMP** : **SMP Negeri 1 Purworejo**
 - c) **SMA** : **SMA Negeri 5 Purworejo**
9. **Organisasi** :
 - 1) **Lembaga Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Hukum Universitas Islam
Indonesia**
 - 2) **Dewan Perwakilan Mahasiswa
Fakultas Hukum Universitas Islam
Indonesia**
 - 3) **Keluarga Mahasiswa Purworejo
Universitas Islam Indonesia**

HALAMAN MOTTO

“Doa dari kedua orang tua adalah kunci untuk memperlancarkan dan keberhasilan dalam segala hal”.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua penulis yang selalu mendukung, memberikan motivasi, dan mendoakan penulis, Keluarga penulis yang telah memberi dukungan kepada penulis, Dosen pembimbing yang telah membimbing dan membantu penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi, Semua pihak yang telah berjasa dalam hidup penulis, Tak lupa dipersembahkan kepada diri sendiri yang telah bertahan sejauh ini, dan mampu berjuang untuk menyelesaikan skripsi, Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas ridha-Nya, saya dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN FURLOUGH”** dengan lancar tanpa suatu hambatan apapun. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis juga menyadari tidak terlepas dari dukungan, bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya, serta kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
2. Kedua orang tua tercinta, Boy Aryadi Sulistyono, S.Si., M. MTr.. dan Bidan Siti Nurkamilah S. Tr. Keb. yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi, semangat, dan doa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Saudara Penulis Faiha Haura Kamilia, yang selalu menemani dan menghibur penulis, serta menyemangati penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia untuk mencurahkan waktu, tenaga, dan ilmunya memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
5. Bapak Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
6. Pihak PT Jogja Tugu Trans, yang telah berkenan memberikan waktunya untuk diwawancarai terkait data Skripsi ini;
7. Ananda Cahya Purnama S.H. yang telah memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini
8. Helmi Hanif Ahmada, Nukhi Ulul Albab S.H., Hatta Muhammad Irsyad S.H., Ailsa Mumtaz Refadi S.H., Sulistyawati yang telah memberikan motivasi semangat dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Kampung Durian Runtuh yang selalu kebersamai penulis dari masa awal perkuliahan sampai dengan masa akhir perkuliahan. Amar, Hatta, Helmi, Faisal, Rizqi, Ridho, Nukhi, Rio, Bayu, Dimas, Nanda, Kiki, Queen, Zuhdi, Fikri, Gerhan, Montela.
10. Khairunnisa Hasna yang memiliki ladang sabar ayang sangat luas dan juga telah membimbing, memotivasi, memberi arahan penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Teras Hijau yang telah menemani masa perkuliahan dari awal masa perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan ini.
12. Teman-teman Medkominfo, Badan Pengelola Informasi Dewan Perwakilan yang telah menemani masa organisasi saya selama perkuliahan.
13. Sania Salsabella S.H sebagai teman seperjuangan kuliah penulis, yang telah membantu dalam segala hal di dalam masa perkuliahan.
14. Rifandika Naufal S.H yang telah memberikan berbagai arahan dan pandangan kepada penulis selama masa perkuliahan,

15. Alya Farah Fadilah S.Ap yang telah memberikah arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat terbuka dan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan proses pembelajaran bagi penulis dikemudian hari. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Wassaalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	v
CURRICULUM VITAE	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Orisinalitas Penelitian	7
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Metode Penelitian	18
G. Kerangka Skripsi	23
BAB II TINJAUAN UMUM	25
A. Perlindungan Hukum	25
1. Pengertian Perlindungan Hukum	25
2. Jenis -Jenis Perlindungan Hukum	27
B. Hak Dan Kewajiban Pekerja	31
1. Pengertian Pekerja	31
2. Hak Pekerja	32
3. Kewajiban Pekerja	37
C. <i>Furlough</i>	39
1. Pengertian <i>Furlough</i>	39
2. Penyebab Terjadinya <i>Furlough</i>	40

D. Hubungan Industrial	44
E. Pengertian dan Dasar Hukum Ijārah(اجارة)	49
BAB III PEMBAHASAN	54
A. Perlindungan Hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan <i>Fourlogh</i> oleh perusahaan.....	60
B. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh untuk menghadapi permasalahan kebijakan dirumahkan sepihak oleh perusahaan.....	54
BAB IV PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	85

ABSTRAK

This study aims to analyze the legal protection for employees of PT Jogja Tugu Trans who receive a Furlough policy. What is the mechanism for resolving industrial relations disputes that can be adopted to deal with the issue of the company's unilateral layoffs policy? This research is included in empirical legal research. Research data were collected by direct interviews at PT Jogja Tugu Trans and through the library, then processed and the results presented in descriptive form. The analysis was carried out using a qualitative descriptive method with a statutory approach. The results of the study show that legal protection for employees of PT Jogja Tugu Trans has been fulfilled. legally the employees of PT Jogja Tugu Trans have received protection from the company by being terminated immediately, but in reality, employees do not receive the compensation according to their demands. The dispute resolution mechanism was carried out by both parties, namely the management of PT Jogja Tugu Trans and Employees through several processes, namely bipartite but in the bipartite process experienced a deadlock so that employees mediated but failed and then filed a lawsuit at the Yogyakarta Industrial Relations Dispute Court.

Keywords: Furlough, Mechanism, Legal Protection

Studi ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan *Furlough*. Rumusan masalah yang diajukan Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan *Forlough* oleh perusahaan? Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh untuk menghadapi permasalahan kebijakan dirumahkan sepihak oleh perusahaan? Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum empiris. Data penelitian dikumpulkan dengan cara wawancara langsung di PT Jogja Tugu Trans serta melalui kepustakaan, kemudian diolah dan hasilnya disajikan dalam bentuk uraian secara deskriptif. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil studi menunjukkan bahwa Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Jogja Tugu Trans telah terpenuhi. secara hukum karyawan PT Jogja Tugu Trans telah memperoleh perlindungan dari perusahaan dengan tidak langsung diberhentikan, namun dalam realitasnya, karyawan tidak menerima kompensasi sesuai dengan tuntutan mereka. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pihak manajemen PT Jogja Tugu Trans dan Karyawan melalui beberapa proses yaitu bipartit namun dalam proses bipartit tersebut mengalami *deadlock* sehingga karyawan melakukan mediasi akan tetapi gagal lalu mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Yogyakarta.

Kata kunci: *Furlough*, Mekanisme, Perlindungan Hukum.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan jaminan hak-hak dasar bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan dengan ini memegang peranan penting untuk melindungi hak-hak pekerja, dimana Undang-Undang ini telah mengatur aturan-aturan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹ Selain itu juga untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu:

“Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Jadi, Undang-Undang Dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi. Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan

¹ Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja.

Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP).² Izin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olahraga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Banyak pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja secara tidak manusiawi atau tidak sesuai dengan hukum yang berlaku. Semua itu disebabkan karena para pekerja dianggap tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga saat mendapatkan putusan PHK dari perusahaan pekerja hanya

² Suhartoyo. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro hal 1-11.

bisa menerima dengan rasa kecewa, padahal ada hak yang timbul atas kesepakatan dari pekerja dan perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja secara tertulis.³ Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu dalam dunia ketenagakerjaan yang paling di hindari dan tidak di inginkan oleh para pekerja.

Furlough adalah sebutan lain bagi pekerja ataupun karyawan yang dirumahkan dan tidak diwajibkan untuk hadir ke perusahaan dimana ia bekerja sampai dengan waktu yang ditentukan. *Furlough* ini dapat terjadi akibat sebuah hal yang genting yang dialami perusahaan tersebut. *Furlough* juga dapat diartikan sebagai strategi dari perusahaan untuk memberi cuti secara langsung bagi pekerja dan tiap-tiap pekerja yang terkena *furlough* hanya bisa berdiam diri diluar lingkungan tempat mereka bekerja.⁴ *Furlough* dan PHK adalah hal yang berbeda, PHK adalah pemberhentian karyawan di perusahaan atau pemutusan hubungan kerja tanpa kesepakatan yang menguntungkan karyawan.

Dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah terjadi pada tahun 2019 silam mengakibatkan dampak atau akibat yang menimbulkan perubahan siklus ekonomi, salah satu akibat dari segi ekonomi tersebut adalah PHK.⁵ Adanya dampak ekonomi tersebut, seluruh perusahaan terpaksa untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan, dan hak *normative* pekerja yaitu

³ Scholastica Dika W, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Di Toko Mas Salaman Ketandan, Yogyakarta (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 14/G/2007/PHI.YK)", Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2012.

⁴ Putra,A, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19*, Universitas Airlangga, Vol. 4 No. 3,2021.

⁵ Fahrika,A, Roy,J. "Dampak pandemi covid-19 terhadap perkembangan makro ekonomi di Indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh", *Journal Inovasi*, 16(2),2020.

kebutuhan yang ada di lapangan sebagai operasional, termasuk pembayaran upah yang harus diberikan atas kerja keras yang telah dilakukan oleh pekerja. Selain hal tersebut, adanya pembatasan kerja dari dorongan untuk bekerja dari rumah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pastinya suatu hal yang sangat tidak diinginkan oleh para pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini karena adanya situasi ekonomi yang tidak stabil bahkan dapat dibilang kacau yang berdampak banyaknya perusahaan yang gulung tikar.

Dalam situasi kondisi ekonomi yang terus menurun akibat Covid-19, banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya karena mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, yang sudah semestinya dan seharusnya mendapat perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas dari pemerintah.⁶ Kesejahteraan di tempat kerja sangat penting untuk ditingkatkan, salah satunya adalah dengan melindungi dan menjamin hak setiap pekerja. Menurut Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (1945) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan wajar hubungan kerja, Hak seseorang untuk bekerja adalah hak basis. Berbagai upaya dilakukan untuk melindungi *the force* misalnya keberadaan serikat pekerja di perusahaan. Tujuan dari ini tidak lain adalah untuk melawan, membela dan melindungi hak-hak dari tenaga kerja.

⁶ Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang". *Diponegoro Law Review*, 2016, Vol.5, No.2, p.6

Jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Perusahaan mengalami kerugian sehingga mengakibatkan pengurangan pekerja yang ada
2. Pekerja atau buruh melakukan kesalahan, apakah itu kesalahan pelanggaran terhadap ketentuan anggaran dasar perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja sama maupun kesalahan tindak pidana.⁷

PT. Jogja Tugu Trans merupakan perusahaan transportasi angkutan darat yang berada di kawasan kota Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sebelumnya penulis telah melakukan pra penelitian di PT. Jogja Tugu Trans, hasil dari pra penelitian tersebut telah didapati kasus tentang PHK. Dimana dalam kasus tersebut PT. Jogja Tugu Trans telah melakukan PHK terhadap para pekerjanya.⁸ Bahwa di PT. Jogja Tugu Trans terjadi perselisihan antara para pekerja dengan manajemen yang mana adanya pekerja yang dirumahkan tanpa upah. Bahwa pada 23 Juli 2020 manajemen menyampaikan bahwa tindakan tersebut adalah imbas dari pengurangan jumlah armada bis yang beroperasi sebagai tindak lanjut dari surat keputusan PT. Anindya Mitra Internasional Nomor 04.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 tentang Pengurangan Armada Yang Beroperasi Trans Jogja menjelaskan bahwa PT

⁷ Fahrurrozi, M. "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003". *JOM Fakultas Hukum*, Universitas Riau, 2018, Vol.5, No. 2, p.11.

⁸ Santoso, "Karyawan Shelter TransJogja di PHK Mengadu Ke DPRD DIY Minta Dipekerjakan Kembali", terdapat dalam <https://www.cakrawala.co/daerah/pr-7757242642/karyawan-shelter-transjogja-di-phk-mengadu-ke-dprd-diy-minta-dipekerjakan-kembali>, Diakses terakhir tanggal 12 Mei 2023.

Jogja Tugu Trans melakukan penyesuaian terhadap jumlah armada Trans Jogja yang beroperasi. Setelah mengurangi armada yang beroperasi,

PT. Anindya Mitra Internasional juga mengeluarkan surat keputusan Nomor 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 mengenai Penyesuaian SDM Kru Trans Jogja yang menyatakan bahwa dampak berkurangnya armada Trans Jogja yang beroperasi, tentu berpengaruh terhadap rasio kebutuhan jumlah kru (pramudi dan pramugara). Oleh karena itu, kami mohon agar PT. Jogja Tugu Trans melakukan penyesuaian terhadap jumlah kru, yang disesuaikan dengan ketentuan SK Dirjen Hubdar Nomor 687 tahun 2002. Yang mana bila sesuai dengan keputusan tersebut maka para pekerja PT Jogja Trans akan di PHK dan mendapatkan pesangon akan tetapi pada faktanya para pekerja tersebut dirumahkan selama 1,5 tahun dan tanpa upah dengan kesepakatan akan dipekerjakan kembali apabila dinamika operasional bus Trans Jogja membaik, sehingga dari sebagian pihak pekerja tidak menerima dari kebijakan yang dibuat oleh PT Trans Jogja tersebut.⁹ Berdasarkan latar belakang di atas, maka sangat penting untuk diadakannya penelitian mengenai “**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PT Jogja Tugu Trans Yang Memperoleh Kebijakan *Forlough***”.

⁹ Surat Keterangan Dirjen Hubdar No.687 tahun 2002.

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diangkat berdasarkan latar belakang tersebut diatas adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan *forlough* oleh perusahaan?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh untuk menghadapi permasalahan kebijakan dirumahkan sepihak oleh perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas ialah sebagai berikut:

1. Menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang di rumahkan.
2. Menganalisis mekanisme penyelesaian hubungan industrial terhadap kebijakan yang dibuat oleh PT Jogja Tugu Trans.

D. Orisinalitas Penelitian

1. Penelitian pertama dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Vietmino Energitama Yang Di PHK Saat Masa Kerja Berlangsung (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan

Industrial Nomor: 290/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst) oleh Firda Miranti, dipublikasikan di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM.

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui apa saja hak yang didapat pekerja waktu tertentu (PKWT) yang di PHK dalam masa kontrak.
- b. Untuk menganalisa dan mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara tersebut.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bentuk penelitian *juridis normative*. Dan di dalam penelitian ini penulis disini menjelaskan apa yang harus di tempuh dan yang harus di dapat oleh para pekerja dan PT Vietminfo Energitama disini langsung memberikan PHK terhadap para pekerjanya sedangkan dalam penelitian yang saya angkat disini persamaanya adalah sama-sama membahas tentang hak-hak yang di dapat serta mekanisme yang harus ditempuh serta fakta kronologis yang ada akan tetapi perbedaan yang ada disini adalah di PT Jogja Tugu Trans di rumahkan terlebih dahulu dengan kesepakatan 1,5 tahun bukan langsung terkena PHK.

2. Penelitian Kedua dengan judul Analisis Tentang Hak-Hak Tenaga Kerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Cara Penyelesaian Hubungan Industrial oleh Nilawati, dipublikasikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja
- b. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat diambil setelah pemutusan hubungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis tersebut menjelaskan tentang hak-hak tenaga kerja setelah di PHK dan cara penyelesaian hubungan industrial sedangkan dengan skripsi yang penulis juga angkat membahas bagaimana perlindungan yang didapat oleh karyawan dan upaya hukum yang dilakukan oleh karyawan PT Jogja Tugu Trans dan diskripsi cara penyelesaian ketika ada kebijakan *Forlough*.

E. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan dalam KBBI yaitu menetapkan metode, prosedur, dan tindakan perlindungan. Perlindungan hukum yaitu pengakuan atas hak asasi manusia yang telah dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.¹⁰ Di negara kita Indonesia ini perlindungan ini didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, walaupun dalam perumusanya masih menggunakan pemikiran dunia barat yang bertumpu dengan hak asasi manusia. Sederhananya, konsep perlindungan hukum di Indonesia tetap menitikberatkan pada perlindungan harkat dan martabat manusia pekerja serta perlindungan hak asasi mereka baik sebagai individu maupun sebagai “pekerja”.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003.

Prof Mr. J. Van Kan menjelaskan bahwa hukum adalah semua pengaturan kehidupan yang bersifat memaksa yang diselenggarakan untuk melindungi kepentingan setiap orang dalam masyarakat.¹¹ Sudikno Martokusumo mengartikan hukum sebagai sekumpulan aturan yang bersifat umum karena berlaku bagi setiap orang dan bersifat *normatif* karena menentukan apa yang seharusnya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan serta menentukan bagaimana caranya melaksanakan kepatuhan pada kaidah-kaidah.¹²

Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum sebagai upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan hak asasi manusia untuk bertindak dalam rangka kepentingannya. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹³

Menurut Philipus M Hadjon, perlindungan hukum senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007.

¹² Sudikno Martokusumo. *Mengenal Hukum Satu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 2005, hlm. 4.

¹³ Setiono, *Disertasi : Rule of Law*. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

yang bersifat *preventif*, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan.¹⁴

Perlindungan pekerja melibatkan dua pokok pembahasan yaitu perlindungan terhadap kekuasaan perusahaan dan perlindungan terhadap tindakan pemerintah. Perlindungan hukum atas kuasa pengusaha ada ketika peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang memaksa atau memaksa pengusaha untuk bertindak menurut undang-undang itu benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, karena keberlakuan undang-undang tidak hanya diukur dari segi hukum saja. dapat diukur, melainkan diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁵

Perlindungan atas pekerja telah diatur secara tegas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁶ Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.¹⁷ Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban

¹⁴ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1983, hlm.3812.

¹⁵ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1999, hlm.73.

¹⁶ Kansil, C.S.T, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Ctk. Keduabelas, Jakarta, Balai Pustaka, 2002.

¹⁷ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016.

pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Berdasarkan isi pasal Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, maka lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja mencakup:

1. Hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk melakukan perundingan dengan pihak pengusaha.
2. Jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
4. Pelindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan hukum sangatlah penting dan perlu untuk menjamin keadilan dan menciptakan perdamaian. Adapun dasar hukum pelaksanaan perlindungan hukum di Indonesia tetapkan secara tertulis dalam Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Pada dasarnya tujuan Negara Hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang dilandasi oleh dua prinsip negara hukum yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat berupa diberikannya kesempatan untuk mengajukan keberatan atau mengemukakan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi bentuk *definitif*.¹⁸

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang tetap mengacu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia yang berlandaskan prinsip Negara hukum.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk perlindungan harkat dan martabat serta nilai masyarakat di bidang hukum dengan berpegang teguh pada prinsip perlindungan hukum dan konsep negara hukum bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila.

2. *Furlough*

Furlough adalah sebutan lain bagi pekerja ataupun karyawan yang dirumahkan dan tidak diwajibkan untuk hadir ke perusahaan dimana ia bekerja sampai dengan waktu yang ditentukan. *Furlough* ini dapat terjadi akibat sebuah hal yang genting yang dialami perusahaan tersebut. *Furlough* juga dapat diartikan sebagai strategi dari perusahaan untuk memberi cuti secara langsung bagi pekerja dan tiap-tiap pekerja yang terkena *furlough* hanya bisa berdiam diri diluar lingkungan tempat mereka bekerja. *Furlough* dan PHK adalah hal yang berbeda, PHK adalah Pemberhentian karyawan di perusahaan atau

¹⁸ Purnama, K. V. S. "Perjalanan Covid-19 Di Indonesia Dan Kasus Yang Muncul Dibaliknya Dalam Perspektif Hukum dan HAM". *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, No. 3, 2021.

Pemutusan hubungan kerja tanpa kesepakatan yang menguntungkan karyawan yang mana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.¹⁹

Kebijakan *Furlough* ini banyak memicu pro dan kontra. Menurut beberapa ahli beranggapan bahwasanya meski dirumahkan karyawan harus tetap mendapatkan upahya walaupun bukan upah penuhnya. Selain itu menurut para ahli merumahkan atau *furlough* tersebut karyawan memiliki hak penuh gaji mereka masing-masing. Sesuai dengan pasal 93 ayat (2) yang dijelaskan upah karyawan harus tetap dibayar penuh apabila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, namun pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari.

Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 907 Tahun 2004, pengusaha yang mengalami kesulitan yang nantinya dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan.²⁰ Dan harus melakukan upaya-upaya tertentu yang sebelum akhirnya melakukan PHK kepada karyawan. Salah satu opsinya yaitu merumahkan pekerja untuk sementara waktu.

Berdasarkan ketentuan yang telah tercantum diatas maka tindakan merumahkan pekerja tersebut adalah salah satu upaya dari perusahaan yang sedang mengalami kesulitan untuk mencegah terjadinya PHK. Akan tetapi

¹⁹ UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 907 Tahun 2004.

kebijakan merumahkan tersebut perlu adanya kesepakatan terlebih dahulu antar serikat pekerja dan pekerja yang dirumahkan tersebut masih mendapat hak- haknya.

Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 1998 hak dari pekerja yang dirumahkan tersebut adalah

1. Pengusaha tetap membayar upah para pekerja secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan selama para karyawan tersebut dirumahkan, kecuali diatur dalam kesepakatan lain antar pekerja dan perusahaan yang telah disepakati antara kedua belah pihak.
2. Jika pengusaha tersebut tidak mampu membayarkan upah secara penuh atau akan membayar upah secara tidak penuh maka harus adanya perundingan dengan pihak serikat pekerja mengenai besar upahnya selama dirumahkan tersebut.²¹

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Tenaga kerja merupakan salah satu aset berharga yang menentukan operasional perusahaan. Dalam Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa tenaga kerja adalah

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Pengertian yang disebutkan dalam Undang-Undang tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003

²¹ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 1998.

tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²²

a. Kewajiban pekerja/karyawan

1. Pekerja/karyawan harus melakukan pekerjaan

Penyelesaian pekerjaan merupakan tugas utama pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun dapat didelegasikan dengan persetujuan pemberi kerja. Oleh karena itu, mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bersifat sangat pribadi, jika dikaitkan dengan kompetensinya, hubungan kerja berakhir dengan sendirinya setelah karyawan meninggal dunia (pemberhentian demi hukum) karena peraturan perundang-undangan.²³

2. Pekerja/pegawai wajib mengikuti aturan dan petunjuk pemberi kerja/pengusaha

Saat melakukan pekerjaan, karyawan harus mengikuti instruksi majikan. Untuk memperjelas ruang lingkup instruksi, aturan yang harus dipatuhi karyawan harus disajikan dalam peraturan perusahaan.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

²² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 71-74.

²³ Sunyoto Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia. Yogyakarta, 2013.

Apabila karyawan dengan sengaja atau lalai melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, maka karyawan wajib membayar ganti rugi dan denda sesuai dengan asas-asas hukum.

b. Kewajiban Perusahaan

1. Kewajiban membayar gaji

Dalam hubungan kerja, tugas utama pemberi kerja adalah membayar karyawannya tepat waktu. Peraturan pengupahan ini juga telah menjadi hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan upah minimum yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, dan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.²⁴ Intervensi pemerintah dalam tingkat upah menjadi penting agar tingkat upah yang diterima buruh tidak terlalu rendah bahkan mampu menutupi penghidupan buruh.

2. Tugas istirahat/liburan

Perusahaan harus memberi karyawan waktu istirahat tahunan yang teratur. Hak istirahat penting untuk mencegah kebosanan di kalangan pekerja di tempat kerja. Oleh karena itu, semangat kerja diharapkan tetap stabil. Cuti tahunan 12 hari kerja. Selain itu, karyawan berhak atas cuti dua bulan setelah mereka bekerja terus menerus di perusahaan selama enam tahun (UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2).²⁵

²⁴ Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.

3. Tugas perawatan dan manajemen

Perusahaan wajib memberikan pengobatan/pengobatan bagi pekerja. Perlindungan tenaga kerja yang sakit, kecelakaan dan meninggal dunia dijamin oleh Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS).²⁶

4. Kewajiban untuk menyatakan pendapat

Dasar kewajiban ini adalah peraturan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini, memerlukan disiplin ilmu dan berbagai metode untuk mencapai hasil pembahasan. Metode penelitian tersebut adalah alat yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah dalam penelitian ini.

²⁶ Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS)

1. Tipologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum empiris, artinya meninjau dan membahas objek penyelidikan dengan menitikberatkan pada aspek-aspek yuridis yang didukung dengan fakta yang ada di lapangan. Data yang didapatkan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan serta data sekunder yang didapatkan dari bahan hukum atau dari referensi yang berkaitan dan relevan dengan pembahasan penelitian.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan kasus yaitu pendekatan perundang-undangan adalah penelitian yang di dalam penelitian tersebut mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai acuan dasar dalam melakukan penelitian sedangkan pendekatan kasus yaitu pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki atau memahami masalah yang terjadi dengan mengumpulkan berbagai macam hal.

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian skripsi ini adalah:

“Perlindungan hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan *furlough*”.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam skripsi ini adalah pekerja PT Jogja Tugu Trans dan manajemen PT Jogja Tugu Trans.

5. Lokasi Penelitian

Kantor PT Jogja Tugu Trans yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Jl. Ringroad Timur Jogoragan No.RT.08, Plumbon, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55198.

6. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer, yaitu berupa data hasil wawancara dengan karyawan PT Jogja Tugu Trans.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini adalah data yang didapatkan dari penelitian kepustakaan yang berupa bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari:
 - a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- e) Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- f) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS)

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mempunyai sifat tidak mengikat dan diperoleh dari penelitian kepustakaan untuk mendukung bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder terdiri dari:

- a) Skripsi yang berkaitan dengan karyawan yang dirumahkan
- b) Buku-buku tentang ketenagakerjaan
- c) Skripsi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan
- d) Bahan-bahan acuan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, baik dalam bentuk mekanik (*hard file*) maupun elektronik (*soft file*).

3. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau objek lainnya yang diselidiki. Berkenaan dengan penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi karena

berkenaan dengan kegiatan para pelaku/aktor, serta pengumpulan data yang akan di cari di PT Jogja Tugu Trans.

2. Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui sesi tanya jawab, dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait permasalahan penelitian kepada narasumber, serta untuk kebutuhan data yang tidak dapat dilengkapi dan tidak diperoleh secara observasi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur oleh peneliti dengan mengetahui secara pasti informasi yang akan diperoleh sesuai dengan instrumen pertanyaan, maupun dilakukan secara tidak terstruktur yaitu peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) atau secara tidak langsung (telepon).

Teknik wawancara inilah yang akan dijadikan sebagai teknik terpenting dalam penelitian ini karena melalui tatap muka, narasumber dapat melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pihak yang ditunjuk untuk menunjang data data dalam penelitian.²⁷

4. Analisis Data

Setelah data tersebut terkumpul secara terperinci dan detail lalu kemudian ditafsirkan dari wawancara di lapangan dan studi kepustakaan tersebut. Penulis lalu melakukan analisis data dalam

²⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986.

penelitian ini dengan *metode deskriptif kualitatif*, yaitu dengan mengumpulkan fakta-fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung kemudian dihubungkan dengan peraturan-peraturan hukum dan teori hukum yang terkait dan relevan.²⁸ Sehingga mampu menjawab seluruh permasalahan yang ada di dalam penelitian ini. Dengan demikian penulis dapat menarik kesimpulan atas Perlindungan Hukum bagi Pekerja PT Jogja Tugu Trans yang Memperoleh Kebijakan *Furlough*.

G. Kerangka Skripsi

BAB I: PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang yang mendasari adanya penelitian dan sebagai bahan agar pembaca dapat menelaah atau memahami skripsi ini dengan lebih mudah, berisikan rumusan masalah yang terdiri dari dua rumusan masalah, tujuan penelitian yang akan memaparkan mengenai tujuan diadakanya penelitian ini oleh peneliti, maksud dan tujuan diadakanya peneliti, metode penelitian, dan kerangka skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN *FURLOUGH*

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan penulis mengenai tinjauan umum mengenai Perlindungan Hukum bagi Pekerja PT Jogja Tugu Trans

²⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 223.

yang Memperoleh Kebijakan Furlough, diantaranya tinjauan tentang perlindungan hukum, tenaga kerja, hak dan kewajiban, tentang *furlough* itu sendiri.

BAB III: PEMBAHASAN MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN *FURLOUGH*

Bab ini berisi analisis dan pendapat hukum yang akan menjawab dari rumusan masalah yang telah diangkat pada BAB I, dan dalam rumusan masalah tersebut ada dua rumusan masalah yang disajikan dan juga akan menjawab dua rumusan masalah yang akan dikaji atau diteliti tersebut, sehingga di dalam bab ini terbagi menjadi dua sub bab yaitu

1. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan oleh perusahaan.
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh untuk menghadapi permasalahan kebijakan dirumahkan sepihak oleh perusahaan.

BAB IV: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan serta saran hasil dari penelitian dan pemikiran penulis tentang “Perlindungan Hukum bagi Pekerja PT Jogja Tugu Trans yang Memperoleh Kebijakan *Furlough*” Kesimpulan adalah jawaban atas rumusan masalah yang telah diteliti dan memberikan gagasan atas permasalahan yang di analisa, serta saran adalah berisi mengenai masukan berupa usulan atau nasihat terkait dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah konsep dalam hukum yang merujuk pada upaya dan mekanisme yang ada untuk melindungi hak-hak individu atau kelompok serta menegakkan keadilan. Ini melibatkan pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak-hak hukum yang melekat pada setiap individu dalam masyarakat. Perlindungan hukum mencakup berbagai aspek, termasuk hak asasi manusia, kebebasan berpendapat, hak atas keadilan, kebebasan beragama, hak kepemilikan, hak konsumen, dan banyak lagi²⁹. Tujuan utama perlindungan hukum adalah untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang adil ke sistem peradilan, perlakuan yang setara di mata hukum, dan jaminan terhadap penyalahgunaan atau pelanggaran hak-hak mereka. Perlindungan hukum memberikan dasar yang penting untuk menciptakan masyarakat yang adil, demokratis, dan berkeadilan.³⁰

Dalam hal ini dipastikan bahwa individu atau kelompok yang mungkin lemah atau rentan memiliki sarana untuk mempertahankan hak-hak mereka dan menghadapi pelanggaran hukum yang mungkin terjadi. Perlindungan hukum juga

²⁹ Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. Asas-asas Hukum Perburuhan. (Jakarta; Rajawali Pers. 2014), hlm. 75.

³⁰ Philipus M Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia, (Surabaya; Bina Ilmu, 1983), hlm. 38.

melibatkan pencegahan terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pemerintah atau identitas lain yang berwenang.

Secara umum, perlindungan hukum adalah prinsip dasar dalam sistem hukum yang menggaransi perlakuan yang adil, keadilan, dan pengakuan terhadap hak-hak individu dalam masyarakat. Menurut Bakers perlindungan pekerja/buruh secara keseluruhan adalah merupakan sepasang norma hukum publik yang memiliki tujuan untuk mengatur kondisi kerja di perusahaan serta mempengaruhi keamanan, kesehatan kerja, dan kesejahteraan para pekerja.³¹ Hal ini mencakup dua aspek, yaitu aspek materil dan aspek immateril. Aspek materil mencakup keamanan kerja dan perawatan fisik, sedangkan aspek immateril meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisik para pekerja.³²

Menurut Imam Soepomo, pemberian perlindungan hukum bagi pekerja melibatkan lima bidang utama, yaitu pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial buruh. Dalam konteks lain, Imam Soepomo juga mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.³³

³¹ Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja., hlm. 78

³² Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 15, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka, 2021, hlm 72

³³ Eko Wahyudi, et. Al., Hukum Ketenagakerjaan. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), hlm. 32

2. Jenis -Jenis Perlindungan Hukum

a. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan ekonomis dalam tenaga kerja merujuk pada serangkaian kebijakan dan mekanisme hukum yang bertujuan untuk melindungi kepentingan ekonomi para pekerja dalam konteks hubungan ketenagakerjaan.³⁴ Tujuan utama perlindungan ekonomis dalam tenaga kerja adalah untuk menciptakan kondisi yang adil, setara, dan berkelanjutan dalam hal upah, kondisi kerja, dan hak-hak ekonomi lainnya bagi pekerja. Sehubungan dengan adanya perlindungan mengenai penghasilan. Pada dasarnya yang menjadi permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang disebut dengan kata lain upah. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.³⁵

Berdasarkan konteks tersebut, pengusaha memiliki strata yang berbeda dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut yang mengakibatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang cenderung menempatkan para pekerja ini sebagai objek, Akibat dari hal tersebut adalah upah sering kali ditentukan atas dasar keinginan pemilik perusahaan tanpa mempertimbangkan pemenuhan hak-hak pekerja untuk hidup layak. Dalam hal tersebut, pemerintah memiliki kepentingan untuk mengatur upah yang layak terhadap para pekerja yang telah diatur di dalam PP No. 8 tahun

³⁴ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Journal. Volume 2, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

³⁵ Desak Komang Sri Adnyani I Wayan and Gde Wiryawan, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali," *Jurnal Hukum Mahasiswa*, Edisi No. 1 Vol. 1, Fakultas Hukum Mahasaraswati Denpasar, 2021, hlm 77.

1981 tentang pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 UUK yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja.³⁶

Selain itu juga mengatur dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum. Dengan demikian, mengabaikan upah pekerja dapat dianggap sebagai pelanggaran berat. Di sisi lain, Negara juga memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat, melalui penyelenggaraan jaminan sosial yang mencakup tidak hanya secara ekonomi akan tetapi mencakup secara sosial dan kesehatan.³⁷

Secara prinsip, program jaminan sosial bagi tenaga kerja bertujuan untuk memberikan kepastian pendapatan bagi keluarga yang mengalami kehilangan sebagian pendapatan. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memiliki beberapa aspek, antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Menghargai tenaga kerja yang mengembangkan kemandirian sehingga mereka tidak harus bergantung pada belas kasihan orang lain jika menghadapi risiko-risiko dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua, dan lain-lain.

³⁶ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan. (Jakarta; Djambatan, 2003), hlm. 164

³⁷ Lih. Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 78

b. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, serta nilai-nilai agama.³⁸ Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian integral dari hubungan kerja yang diatur oleh undang-undang. Kesehatan kerja adalah sebagai usaha atau upaya, dan aturan yang bertujuan untuk melindungi para pekerja selama melaksanakan pekerjaannya.³⁹

Kesehatan kerja sendiri memiliki makna sebagai upaya untuk melindungi para pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan melanggar norma kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Jaminan pemeliharaan Kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya untuk pencegahan gangguan Kesehatan yang memerlukan pemeriksaan dan juga memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

³⁸ Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁹ Qomariyatus Sholihah, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018).

- 1) Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- 2) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- 3) Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- 4) Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.⁴⁰

c. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja memiliki arti sebagai segala aturan serta upaya yang memiliki tujuan untuk memfasilitasi perlindungan teknis bagi para pekerja dari resiko kerja setiap pekerjaan yang ada, jenis kerja, lokasi waktu dan kondisi selama masa bekerja berlangsung. ⁴¹Selain itu adanya sarana prasarana penunjang sebagai antisipasi jika adanya atau terjadinya kecelakaan kerja.

Tujuan dari adanya bentuk perlindungan ini adalah agar terjaminnya keselamatan selama pekerja bekerja dan akan terciptanya perasaan aman dan nyaman bagi para peerja untuk melaksanakan kewajibanya yaitu melaksanakan tugas kerjanya dengan optimal tanpa adanya perasaan takut atau khawatir akan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.⁴² Dengan adanya keselamatan kerja ini memiliki peran bagi pekerja terciptanya rasa aman dan tenang dikarenakan sudah

⁴⁰ Elfitria Wiratmani. 2010. Analisis Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K-3) Pada Bagian Pressing Di Pt. X, Program Studi Teknik Industri – Fakultas Teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam – Universitas Indraprasta PGRI, hlm. 96.

⁴¹ Lih. Melania Kiswandari, Kesehatan, hlm. 78

⁴² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, hlm. 79-80

terjamin akan keselamatannya sedangkan bagi pengusaha dapat mengurangi tingkat kecelakaan selama masa kerja.⁴³

B. Hak Dan Kewajiban Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Dalam ilmu hukum, istilah "pekerja" sering digunakan dalam konteks hukum ketenagakerjaan atau hukum buruh. Dalam konteks ini, pekerja memiliki pengertian yang lebih spesifik, yaitu individu yang bekerja untuk pihak lain (pemberi kerja) dengan imbalan upah atau gaji.⁴⁴ Dalam hukum ketenagakerjaan, definisi pekerja sering kali didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di suatu negara. Definisi ini biasanya mencakup kriteria-kriteria tertentu yang menentukan status seseorang sebagai pekerja, seperti:

- A. Adanya hubungan kerja: Terdapat hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hak, kewajiban, dan tanggung jawab keduanya. Biasanya, hubungan kerja ini diwujudkan melalui adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.
- B. Ketergantungan ekonomi: Pekerja menggantungkan hidupnya pada pekerjaan yang dilakukan dan memperoleh imbalan berupa upah atau gaji dari pemberi kerja. Mereka umumnya tidak memiliki kontrol penuh

⁴³ Aprilia Nining Styawati and Soedarmadi Soedarmadi, "Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang)," *Solusi*, Edisi No. 9 Vol. 19, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2021, hlm 116.

⁴⁴ Maimun, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, hlm. 13.

terhadap pekerjaan dan memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pemberi kerja.⁴⁵

- C. Waktu kerja: Pekerja biasanya memiliki jadwal kerja yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Mereka dapat bekerja dalam jam kerja tetap atau dalam batas waktu tertentu yang telah disepakati.⁴⁶
- D. Pelaksanaan tugas dan pengawasan: Pekerja biasanya diarahkan, diawasi, dan diberi instruksi oleh pemberi kerja atau atasan yang berwenang.

Pengertian pekerja dalam ilmu hukum memiliki implikasi penting terkait dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja, mengatur hubungan kerja, dan mengatur tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja, termasuk dalam hal upah, jam kerja, cuti, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja.⁴⁷

2. Hak Pekerja

Secara umum ada beberapa hak dan kewajiban pekerja yang dapat dianggap mendasar dan harus terjamin, walaupun pada prakteknya ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial budaya dari dimana suatu perusahaan itu

⁴⁵ Mita Noveria and Haning Romdiati, "Pandemi Covid-19 Dan Dampak Ekonomi Pada Pekerja Migran Indonesia Dan Keluarganya: Sebuah Kajian Pustaka," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Edisi No. 1 Vol. 13, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), 2021, hlm 116.

⁴⁶ Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" oleh Muhammad Syarif

⁴⁷ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Edisi No. 1 Vol. 12, Fakultas Hukum Universitas Pamulang, 2019, hlm 60.

beroperasi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu meliputi :

a. Hak Mendapatkan Gaji yang Layak

Pekerja atau buruh harus mendapatkan gaji yang sesuai sebagaimana yang telah diatur di dalam perundang-undangan yang telah berlaku, Maka dari itu seorang pengusaha atau sebuah perusahaan tidak diperbolehkan membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan yang mana telah diatur di dalam Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁴⁸ Dan apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ada maka kesepakatan tersebut batal demi hukum.

b. Hak Mendapatkan Waktu Kerja yang Sesuai

Contoh di dalam Pasal 69 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur bagaimana ketentuan yang ada, ketentuan tersebut memberikan pengecualian dengan syarat usia 13 sampai dengan 15 tahun memiliki waktu bekerja tidak lebih dari 3 jam, dilakukan pada siang hari, tidak mengganggu waktu sekolah, ada izin secara tertulis dari orang tua atau wali, ada perjanjian kerja dengan orang tua atau wali. Sehingga para pekerja yang ada dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau disepakati, bilamana itu melebihi dari waktu kerja yang telah disepakati maka akan dihitung lembur.⁴⁹

c. Hak Atas Pekerjaan

⁴⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁹ Pasal 69 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah hak fundamental yang melekat pada setiap manusia. Diakui kepentingan yang besar dari hak ini, Indonesia secara tegas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak atas pekerjaan, sebagaimana terlihat dalam Pasal 27, ayat 2, UUD 45: "Setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang pantas sesuai dengan martabat kemanusiaan."⁵⁰

d. Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul

Suatu pekerjaan untuk bisa memperjuangkan kepentingan yang ada, pekerja harus diakui dan dijamin akan adanya hak untuk berserikat dan berkumpul. Hak tersebut harus dijamin adanya karena hak berserikat dan berkumpul tersebut memiliki tujuan berstu memperjuangkan hak-hak dan kepentingan semua anggota. Dengan adanya berserikat dan berkumpul tersebut maka posisi para pekerja tersebut lebih kuat maka dari itu tuntutan- tuntutan wajar mereka dapat diperhatikan.⁵¹

e. Hak Atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak yang mendasar yang berkaitan erat dengan hak atas hidup. Kewajiban untuk memberikan jaminan ini haruslah mutlak dan diterapkan sejak awal sebagai bagian integral dari kebijakan dan operasi perusahaan. Pentingnya mengetahui risiko-risiko yang terkait sejak awal merupakan langkah yang penting untuk mencegah

⁵⁰ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hlm. 162.

⁵¹ Ketut Lanang Saputra et al., "Analisis Pertumbuhan Aset, Risiko Bisnis, Dan Profitabilitas Yang Mempengaruhi Struktur Modal Perusahaan Industri Jasa Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013 (Studi Kasus Pada Sektor Restaurant, Hotel and Tourism)," *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, Edisi No. 1 Vol. 6, Universitas Surya Darma, 2021, hlm 60.

kemungkinan perselisihan di masa depan jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan.⁵²

Perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak yang mendasar bagi setiap individu yang bekerja. Hal ini mencakup kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, mencegah kecelakaan dan cedera kerja, serta mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan, jaminan ini harus diterapkan sejak awal. Perusahaan harus memiliki pemahaman yang jelas tentang risiko-risiko yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, dan langkah-langkah yang harus diambil untuk mengurangi risiko tersebut. Informasi mengenai risiko harus disampaikan dengan transparan kepada pekerja sejak awal, sehingga mereka memiliki pemahaman yang baik tentang situasi yang mereka hadapi dan dapat mengambil tindakan pencegahan yang tepat.

Tindakan pencegahan dan langkah-langkah keselamatan harus menjadi bagian dari budaya perusahaan. Pelatihan yang tepat harus diberikan kepada pekerja agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan aman dan mengurangi risiko cedera atau bahaya yang mungkin timbul. Pemeriksaan rutin dan pemeliharaan peralatan juga perlu dilakukan untuk memastikan keamanan dan kesehatan pekerja. Evaluasi menyeluruh terhadap kejadian tersebut perlu dilakukan untuk

⁵² Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang Di Era Disrupsi 4.0* (Jakarta: Penerbit Genesis, 2019).

mengidentifikasi penyebab, mengambil langkah perbaikan, dan mencegah terulangnya insiden serupa di masa depan.⁵³

Dalam kesimpulannya, perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak yang tak terpisahkan dari hak atas hidup. Penting bagi perusahaan untuk mengakui dan melaksanakan hak ini sejak awal dengan menerapkan kebijakan dan tindakan yang memastikan keamanan, keselamatan, dan kesehatan pekerja. Hal ini diperlukan untuk mencegah kemungkinan perselisihan di masa depan jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan dan untuk menjaga kesejahteraan dan kesehatan pekerja dalam lingkungan kerja.

f. Hak Untuk Diproses Hukum Secara Sah

Hak ini akan beraku terutama Ketika seorang pekerja mengalami tuduhan dan ancaman dengan hukuman tertentu karena adanya dugaan melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Maka dari itu pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk dapat membuktikan bahwasanya pekerja tersebut melakukan kesalahan tersebut atau tidak sesuai dengan tuduhan yang diberikan kepada pekerja tersebut.⁵⁴

g. Hak Atas Rahasia Pribadi

Walaupun perusahaan itu memiliki hak tertentu di dalam mengetahui Riwayat hidup serta data pribadi tertentu di dalam setiap pekerja akan tetapi pekerja juga memiliki hak untuk dirahaskan data pribadi tertentu tersebut yang menurut pekerja

⁵³ Beni Agus Setiono and Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan Dan Kinerja*, Jakarta, Zifatama Jawara, 2019.

⁵⁴ SHMH Kadri Husin and SHMH Budi Rizki Husin, *Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

perusahaan tidak harus mengetahuinya. Bahkan perusahaan juga harus menerima bahwasanya ada hal-hal tertentu yang tidak dapat diketahui.⁵⁵

3. Kewajiban Pekerja

Kewajiban pekerja merupakan tanggung jawab dan tindakan yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Kewajiban-kewajiban tersebut meliputi:

- a. Melaksanakan tugas dengan baik: Seorang pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh atasan atau perusahaan dengan baik dan sebaik mungkin. Mereka harus bekerja dengan profesionalisme, menghormati kebijakan dan prosedur yang berlaku, serta berusaha mencapai hasil yang optimal sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.⁵⁶
- b. Mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan: Sebagai bagian dari tim kerja, seorang pekerja memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini termasuk menghormati waktu kerja, mengikuti aturan keselamatan dan kesehatan kerja, serta menjaga kerahasiaan informasi perusahaan yang sensitif.
- c. Menjaga etika dan sikap profesional: Seorang pekerja harus menjaga etika kerja yang baik dan sikap profesional dalam hubungan dengan rekan kerja,

⁵⁵ Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hlm. 168-172.

⁵⁶ Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, and Isnar Budiarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahter," *The World of Business Administration Journal*, Edisi No. 1 Vol. 1, STIESIA Surabaya, 2020, hlm 10.

atasan, dan pelanggan. Mereka harus berperilaku sopan, menghormati keragaman, bekerja secara kolaboratif, dan menghindari konflik yang tidak perlu.⁵⁷

- d. Menjaga produktivitas dan kinerja: Seorang pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga produktivitas dan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Mereka harus melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, memenuhi target yang telah ditetapkan, serta berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dalam bidang pekerjaan yang dijalani.⁵⁸
- e. Melaporkan masalah dan risiko: Jika ada masalah, kesalahan, atau risiko yang terjadi di tempat kerja, seorang pekerja memiliki kewajiban untuk melaporkannya kepada atasan atau pihak yang berwenang. Hal ini penting untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan diri sendiri, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan.
- f. Menghormati hak-hak dan kepentingan lainnya: Seorang pekerja harus menghormati hak-hak dan kepentingan rekan kerja, atasan, dan pihak lain yang terlibat dalam pekerjaannya. Mereka harus bekerja secara timbal balik, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, serta menjaga kerjasama yang baik dalam lingkungan kerja.⁵⁹

⁵⁷ Basri Basri and Nawang Retno Dwiningrum, "Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter Di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan Di Politeknik Negeri Balikpapan)," *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, Edisi No. 1 Vol. 15, Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, 2020, hlm 110.

⁵⁸ Jurnal Pusat Kajian Hukum dan Kebijakan Indonesia, Vol. 2, No. 2, 2020 Hlm. 164-179.

⁵⁹ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Kewajiban pekerja merupakan komitmen yang harus dipenuhi untuk menjaga kelancaran dan keberhasilan dalam dunia kerja. Dengan memenuhi kewajiban tersebut, seorang pekerja dapat memberikan kontribusi yang positif dan membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.⁶⁰

C. *Furlough*

1. Pengertian *Furlough*

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) istilah dirumahkan tidak dikenal,⁶¹ Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, yang juga disebut sebagai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja 907 Tahun 2004, istilah "dirumahkan" digunakan sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.⁶² Surat edaran ini menggolongkan "meliburkan" atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" sebagai langkah yang dapat diambil oleh perusahaan.⁶³

Selain itu, istilah "dirumahkan" juga dapat ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998, yang juga dikenal sebagai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja 5 Tahun 1998.⁶⁴ Surat edaran ini berkaitan dengan upah pekerja yang sedang dirumahkan, dengan tujuan untuk

⁶⁰ Amalia, Y., Budi, S., Bambang, S. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Kontrak Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja. hlm. 87-109.

⁶¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

⁶³ Glorita Tobing Ellert, Zepri Tarigan, and Brigid Jendramuli Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan: Nomor 491 K/Pid. Sus-Phi/2017)," *Artikel Ilmu Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 15, Universitas Prima Indonesia, 2020, hlm 10.

⁶⁴ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998

menghindari pemutusan hubungan kerja. Dalam artikel mengenai Status Hukum Karyawan yang Dirumahkan, dijelaskan bahwa "dirumahkan" berarti pekerja diberikan waktu untuk tidak melakukan pekerjaan sampai batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan, yang berarti mereka dibebaskan dari kewajiban kerja sementara.⁶⁵

Dengan menggunakan istilah "dirumahkan", perusahaan memberikan kebijakan untuk meliburkan atau membebaskan pekerja dari pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini dilakukan sebagai langkah preventif sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan bertujuan untuk menghindari dampak yang merugikan bagi pekerja.

2. Penyebab Terjadinya *Furlough*

Hal-hal yang menyebabkan terjadinya *furlough* adalah setiap perusahaan memiliki sebab yang bervariasi. Akan tetapi secara umum penyebab terjadinya tersebut dikarenakan adanya kesulitan yang sedang dialami oleh perusahaan, sehingga perusahaan diarahkan untuk tidak melakukan PHK terhadap pekerjanya maka salah satu alternatif yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah meliburkan atau merumahkan pekerja dengan waktu yang telah ditentukan dan bersifat sementara. Arti sementara tersebut adalah dapat berorientasi kepada PHK atau

⁶⁵ Ellert, Tarigan, and Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan: Nomor 491 K/Pid. Sus-Phi/2017)."

melanjutkan pekerjaannya kembali, semua hal tersebut dapat dipertimbangkan dengan masalah-masalah yang sedang mengalami masa sulitnya.⁶⁶

Salah satu alasan terjadinya furlough adalah ketika suatu perusahaan mengalami penurunan yang drastis dalam produktivitasnya. Dalam situasi ini, perusahaan dihadapkan pada keputusan sulit untuk mengorbankan pekerjaannya. Secara sederhana, *furlough* merupakan langkah pencegahan yang dapat diambil oleh perusahaan sebelum memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan ketika perusahaan sedang mengalami penurunan.⁶⁷

Furlough merupakan tindakan perusahaan untuk menghentikan sementara waktu pekerjaan karyawan dengan alasan adanya penurunan aktivitas atau kebutuhan produksi. Tujuannya adalah untuk mengurangi biaya operasional dan menjaga keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi situasi sulit. Dengan memberlakukan furlough, perusahaan dapat menghindari keputusan drastis seperti PHK, yang dapat berdampak negatif bagi karyawan.⁶⁸

Furlough juga memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk mengevaluasi situasi dan mencari solusi jangka panjang yang lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan restrukturisasi, penyesuaian strategi bisnis, atau mencari sumber daya yang lebih efisien sebelum mengambil keputusan yang permanen terkait pemutusan hubungan kerja.

⁶⁶ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: UMSU, 2020).

⁶⁷ Dimas Agung Prayoga, "Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyash (Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)" (Medan: UINSU, 2020).

⁶⁸ Mustofa, A. *Furlough: Solusi Pemangkasan Biaya Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja*, hlm. 120.

Dengan mengimplementasikan *furlough*, perusahaan berusaha untuk meminimalkan dampak negatif pada karyawan, seperti pengangguran dan ketidakpastian ekonomi. Meskipun *furlough* bisa berdampak pada pengurangan jam kerja atau pengurangan gaji, tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memulihkan diri sambil tetap menjaga karyawan tetap terhubung dengan perusahaan. Dalam kesimpulannya, *furlough* merupakan langkah pencegahan yang diambil oleh perusahaan sebelum melakukan PHK ketika mereka menghadapi penurunan yang drastis. Dengan memberlakukan *furlough*, perusahaan dapat menjaga keberlanjutan operasional dan meminimalkan dampak negatif pada karyawan.⁶⁹

a. Hak Pekerja Yang Terkena *Furlough*

Terjadinya kerugian baik materiil maupun moril bagi tenaga kerja bisa berkaitan dengan ketidakpenuhan hak-hak pekerja selama mereka dirumahkan. Salah satu hal yang terkait adalah pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Penting untuk dicatat bahwa berdasarkan Surat Edaran (SE) Menaker 907 Tahun 2004 dan SE Menaker 5 Tahun 1998, pengusaha yang merumahkan pekerjanya dapat memiliki dua tujuan: menuju pemutusan hubungan kerja (PHK) atau bukan menuju PHK.⁷⁰ Apapun tujuan dari tindakan merumahkan pekerja yang diambil oleh pengusaha, pengusaha tetap bertanggung jawab untuk membayar upah dan tunjangan kepada pekerjanya, baik itu pekerja yang dirumahkan untuk mencegah

⁶⁹ Prayoga, "Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah (Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)."

⁷⁰ Surat Edaran Menaker 907 Tahun 2004

PHK maupun yang tidak menuju PHK.⁷¹ Berkenaan dengan tindakan merumahkan pekerja yang tidak menuju PHK, mengacu pada SE Menaker 5 Tahun 1998:

- 1) Pengusaha harus membayar upah secara penuh, termasuk upah pokok dan tunjangan tetap, selama pekerja dirumahkan, kecuali jika ada ketentuan lain dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama.⁷²
- 2) Jika pengusaha tidak akan membayar upah secara penuh, hal ini harus diperundingkan dengan serikat pekerja dan/atau pekerja terkait besaran upah selama dirumahkan dan durasi dirumahkan.⁷³

Pekerja yang dirumahkan yang tidak menuju PHK juga berhak atas upah secara penuh (kecuali telah dirundingkan sebelumnya). Di sisi lain, dalam tindakan merumahkan pekerja sebagai langkah pencegahan PHK, mengacu pada SE Menaker 907 Tahun 2004 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut SE tersebut, meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu merupakan salah satu upaya yang dilakukan sebelum terjadi PHK.⁷⁴

⁷¹ Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Holyness Singadimedja, "Dirumahkannya Pekerja Yang Berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Secara Sepihak Berdasarkan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Non Litigasi," *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 8, Edisi No. 1 Vol. 8, Universitas Padjajaran, 2022, hlm 10.

⁷² Ahmad Rifai and Gusti Ayu Ratih Damayanti, "Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, Edisi No. 2 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020, hlm 10.

⁷³ Surat Edaran Menaker 5 Tahun 1998

⁷⁴ Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Yurispruden*, Edisi No. 3 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020, hlm 136.

Berdasarkan Pasal 151 Ayat (3) jo. Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, selama pekerja belum di-PHK atau belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap memenuhi semua kewajibannya.⁷⁵ Selama masa perjanjian kerja, baik pengusaha maupun tenaga kerja wajib menjalankan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati, yaitu pekerja melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha dan pengusaha wajib membayar upah sesuai yang telah dijanjikan. Hal ini sesuai dengan Pasal 93 Ayat (2) jo. Pasal 186 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah jika pekerja bersedia bekerja sesuai kesepakatan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan pengusaha sendiri maupun halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Melanggar kewajiban ini dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana.⁷⁶

D. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah istilah yang mengacu pada hubungan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja di suatu organisasi atau industri. Hubungan industrial mencakup aspek hukum, kelembagaan, ekonomi, dan sosial yang terkait dengan pekerjaan dan ketenagakerjaan. Tinjauan umum hubungan industrial melibatkan pemahaman tentang beberapa konsep dan elemen penting, antara lain:

⁷⁵ Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁷⁶ Pasal 93 Ayat (2) jo Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 186 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- 1) Serikat pekerja: Serikat pekerja adalah organisasi yang mewakili dan memperjuangkan kepentingan kolektif pekerja. Serikat pekerja dapat melakukan negosiasi dengan pengusaha terkait dengan upah, kondisi kerja, manfaat, dan peraturan ketenagakerjaan lainnya.⁷⁷
- 2) Perundingan kolektif: Perundingan kolektif adalah proses di mana serikat pekerja dan pengusaha berinteraksi untuk mencapai kesepakatan mengenai kondisi kerja, upah, manfaat, dan masalah ketenagakerjaan lainnya. Perundingan kolektif biasanya dilakukan melalui negosiasi dan dapat melibatkan pihak ketiga seperti mediator atau pengadilan ketenagakerjaan.⁷⁸
- 3) Konflik industrial: Konflik industrial terjadi ketika ada perbedaan atau perselisihan antara serikat pekerja dan pengusaha yang sulit diselesaikan melalui perundingan kolektif. Konflik industrial dapat meliputi mogok kerja, unjuk rasa, atau tindakan lain yang dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja untuk memperjuangkan tuntutan mereka.⁷⁹
- 4) Peraturan ketenagakerjaan: Peraturan ketenagakerjaan adalah kerangka hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Peraturan ini mencakup hak dan kewajiban pekerja, perlindungan pekerja,

⁷⁷ Ismi Pratiwi Podungge, "Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja:(Dalam Penetapan Upah Minimum)," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Edisi No. 1 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020, hlm 50.

⁷⁸ Haikal Sudjudiman and Fatma Ulfatun Najicha, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura," *UIR Law Review*, Edisi No. 2 Vol. 40, Universitas Islam Riau, 2020, hlm 50.

⁷⁹ S H Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta: Absolute Media, 2021).

perundingan kolektif, penyelesaian sengketa, dan aspek lain yang terkait dengan ketenagakerjaan.⁸⁰

- 5) Kepentingan bersama: Hubungan industrial yang harmonis dan efektif biasanya didasarkan pada prinsip kepentingan bersama antara pengusaha dan pekerja. Konsep ini mencakup pengakuan bahwa keberhasilan perusahaan dan kesejahteraan pekerja saling terkait dan perlu dipertimbangkan bersama.⁸¹

Tinjauan umum hubungan industrial melibatkan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek ini serta dinamika dan perubahan dalam dunia kerja dan ketenagakerjaan. Studi dan penelitian di bidang hubungan industrial membahas isu-isu seperti negosiasi perburuhan, pengaruh teknologi terhadap pekerjaan, perubahan dalam struktur organisasi, dan transformasi pasar tenaga kerja. Penting untuk dicatat bahwa topik hubungan industrial sangat luas dan kompleks, dan tinjauan umum ini hanya memberikan gambaran singkat. Untuk pemahaman yang lebih mendalam, disarankan untuk merujuk ke literatur akademik, jurnal, atau buku yang khusus membahas hubungan industrial.⁸²

⁸⁰ Ahmad Zairudin, "Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Legal Studies Journal*, Edisi No. 1 Vol. 2, Universitas Islam Riau, 2022, hlm 10.

⁸¹ Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum," *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Edisi No. 2 Vol. , Universitas Padjajaran, 2020, hlm 310.

⁸² John Suprihanto and Lana Prihanti Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UGM Press, 2021).

E. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sejak diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial, terdapat berbagai metode yang dapat digunakan untuk mengatasi perselisihan hubungan industrial. Metode tersebut meliputi tindakan bipartit dan mediasi, meskipun dalam penelitian saya, saya fokus pada dua metode ini.

1. Bipartit

Bipartit merupakan langkah pertama yang harus diambil dalam rangka menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-undang ini memberikan harapan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui kesepakatan bersama antara karyawan dan perusahaan, atau antara serikat pekerja dan perusahaan. Proses penyelesaian melalui metode bipartit ini memiliki batas waktu 30 hari sejak dimulainya perundingan. Jika perundingan tidak selesai dalam waktu 30 hari, maka secara hukum dianggap batal. Selama proses perundingan bipartit, berbagai hal harus dijelaskan dalam perjanjian perundingan, seperti nama lengkap, tanggal, tempat perundingan, isu-isu yang dibahas, pendapat dari masing-masing pihak, kesimpulan perundingan, dan tanda tangan pihak yang terlibat. Hasil perundingan tersebut berupa dokumen perjanjian bersama yang harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah di mana perjanjian tersebut dibuat.

2. Mediasi

Menurut UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika tidak ada kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih, mereka dapat menggunakan Layanan Mediasi sebagai langkah sebelum kasusnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Layanan Mediasi ini mengatasi perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediator bertugas sebagai penengah atau penasihat dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yang telah diatur dalam Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004, termasuk memiliki setidaknya gelar S-1. Penunjukan dan pengakuan mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai dengan Pasal 10 dan 15 UU No. 2 Tahun 2004, mediator harus memahami sengketa yang akan dibahas dalam pertemuan antara pihak-pihak dalam waktu tujuh hari setelah menerima pengaduan dari pekerja/buruh. Proses mediasi berlangsung dengan cepat, tidak melebihi 30 hari kerja. Jika ada kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan melalui mediator, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat, termasuk mediator. Perjanjian ini kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.

F. Pengertian dan Dasar Hukum Ijārah(اجارة)

Ijārah (اجارة) memiliki beberapa definisi dan penafsiran dalam konteks hukum Islam. Secara umum, ijārah mengacu pada kontrak atau perjanjian sewa, di mana satu pihak menyediakan manfaat atau jasa tertentu kepada pihak lain dengan imbalan atau penggantian yang ditentukan. Menurut etimologi, ijārah berarti menjual manfaat, yang mengimplikasikan bahwa manfaat atau jasa tersebut dapat disewakan atau dijual kepada pihak lain.⁸³

Menurut ulama Hanafiyah, ijārah adalah akad yang melibatkan kemanfaatan tertentu dengan adanya imbalan atau pengganti. Dalam konteks ini, seseorang atau lembaga menyediakan manfaat atau jasa tertentu kepada pihak lain dengan kesepakatan penggantian yang ditentukan. Sedangkan menurut ulama Asy-Syafi'i, ijārah adalah akad yang melibatkan kemanfaatan khusus dengan maksud tertentu, di mana pihak yang menyediakan manfaat atau jasa menerima imbalan atau penggantian tertentu.⁸⁴

Secara keseluruhan, ijārah adalah akad atau perjanjian yang melibatkan penyediaan manfaat atau jasa tertentu dengan imbalan atau penggantian yang ditentukan. Ijārah dapat digunakan dalam berbagai konteks, termasuk sewa, jasa, atau pemberian manfaat dengan kesepakatan imbalan yang ditentukan sesuai

⁸³ Habib Nazir, Muh.Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, Bandung, Kaki Langit, 2004, hlm.4.

⁸⁴ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, Ctk. empat, Bandung, CV Pustaka Setia, 2001, hlm. 121.

dengan prinsip-prinsip syariah. Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *ijārah* (اجارة), adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Di dalam istilah hukum Islam orang yang menyewakan disebut “mu’ajjir”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “musta’jir”(مستأجر), benda yang disewakan diistilahkan “ma’jūr” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut “ujrah”.

Sunnah Rasul mengenai dasar hukum sewa menyewa, yaitu:

قَة عر يجف ان قبل الأجير أجره عطوا

Artinya: “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.”

Implikasi dari Sunnah tersebut untuk masa sekarang adalah bahwa pengusaha harus membayar upah kepada pekerja tepat waktu. Sunnah tersebut mengajarkan bahwa upah merupakan hal yang sensitif bagi pekerja, dan oleh karena itu pengusaha tidak boleh menunda-nunda pembayaran upah.

Dalam konteks modern, hal ini berarti bahwa pengusaha harus memastikan bahwa pekerja menerima upah mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, tanpa penundaan yang tidak dibenarkan. Pembayaran upah yang tepat waktu mencerminkan sikap kejujuran, adil, dan penghormatan terhadap hak-hak

pekerja.pembayaran upah tersebut. Upah atau ujarah adalah Dalam hukum Islam ada dua jenis ijārah(اجارة), yaitu: ⁸⁵

- a. Ijārah (اجارة), yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut mustajir, pihak pekerja disebut ajīr, dan upah yang dibayarkan disebut ujarah.
- b. Ijārah (اجارة), yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk ijārah ini mirip dengan leasing (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut mustajir, pihak yang menyewakan (*lessor*) disebut mu'jir/mu'ajir dan biaya sewa disebut ujarah.

Terkait dengan pembagian ijārah (اجارة) (tersebut, penyusun lebih memfokuskan pembahasan pada ijārah al-'amal (العمل اجارة). Hal ini dikarenakan ada kaitannya dengan objek penelitian yang akan diteliti yaitu tentang pelaksanaan upah tenaga kerja. Fikih Islam membagi ajīr (اجير) menjadi 2, yaitu:⁸⁶

- 1) Ajīr khāṣṣ (اجير خاص) yaitu orang yang bekerja kepada orang lain dalam jangka waktu tertentu secara khusus dan akan mendapatkan upah dengan penyerahan dirinyasesuai kesepakatan.

⁸⁵ Ascarya, Akad, *Produk Syari'ah*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.99.

⁸⁶ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Ctk kesatu, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 52.

- 2) Ajr Musytarak (اجير مشترك) yaitu orang yang waktu pelaksanaan kerjanya tidak ditentukan dan akan mendapatkan upah dengan cara penyelesaian pekerjaannya tersebut.⁸⁷ Sedangkan Ijarah al-'amal (اجارة العمل) dibagi menjadi 2, yaitu:
 - 3) Ijarah khusus adalah ijarah (اجارة), yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah. Jika, ada barang yang rusak, ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.
 - 4) Ijarah Musytarakah Adalah ijarah (اجارة) yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama.⁸⁸

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah (اجارة), adalah ijab dan qabul. Sedangkan menurut Jumhur Ulama rukun ijarah (اجارة), diantaranya:

- a) 'Aqid (orang yang akad)
- b) Şigah akad (ijab qabul)
- c) Ujah (upah)
- d) Manfaat

Hukum ijarah dapat diketahui dengan mendasarkan pada teks-teks al-Qur'an, hadist-hadist Rasulullah, dan Ijma' ulama fikih sebagai berikut: Berdasarkan Al-quran Dalam al-Qur'an ketentuan tentang upah tidak tercantum secara terperinci.

⁸⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta, Grafindo Utara Muda, 2007, hlm. 58.

⁸⁸ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, Ctk keempat, Bandung, CV Pustaka Setia, 2001, hlm.

Akan tetapi pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti ditemukan dalam

رَزَقْنَهُنَّ لَهُ الْمُؤَلَّدِ وَعَلَى الرِّضَاعَةِ يُتِمُّ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ كَامِلَيْنِ حَوْلَيْنِ أَوْلَادَهُنَّ يُرْضِعْنَ وَالْوَالِدَاتُ
الْوَارِثِ وَعَلَى بَوْلِدِهِ لَهُ مُؤَلَّدٌ وَلَا بَوْلِدَهَا وَالِدَةٌ نُضَارٌّ لَا تُسْعَهَا إِلَّا نَفْسٌ تُكَلِّفُ لَا بِالْمَعْرُوفِ وَكِسْوَتُهُنَّ
أَوْلَادَكُمْ تَسْتَرِضِعُوا أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنْ عَلَيْهِمَا جُنَاحٌ فَلَا وَتَشَاوِرِ مِنْهُمَا تَرَاضٍ عَنْ فَصَالًا أَرَادَا فَإِنْ ذَلِكَ مِثْلُ
بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَعَلَّمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا بِالْمَعْرُوفِ آتَيْتُمْ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ فَلَا

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Baqarah:(2) :233).

BAB III

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh untuk menghadapi permasalahan kebijakan dirumahkan sepihak oleh perusahaan.

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Cara yang dapat ditempuh untuk menangani penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut terdiri dari : Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase akan tetapi dalam penelitian saya yang ditempuh yaitu Bipartit dan Mediasi.

1. Bipartit

Bipartit merupakan Langkah pertama yang wajib ditempuh dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, undang-undang ini dapat memberikan harapan untuk penyelesain

perselisihan hubungan industrial berdasarkan asas mufakat diantarakan karyawan dengan perusahaan, atau antara serikat pekerja dengan perusahaan. Penyelesaian melalui bipartit tersebut memiliki jangka waktu 30 hari sejak dimulainya dari perundingan, jika waktu 30 hari tersebut terlampau maka perundingan dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan perundingan tersebut setidaknya-tidaknya harus memuat antara lain mengenai; nama lengkap, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingann dan tanda tangan para pihak. Hasil perundingan kedua belah pihak tersebut adalah dokumen perjanjian bersama yang wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak membua perjanjian bersama tersebut.

2. Mediasi

Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika tidak ada kesepakatan antara pihak-pihak yang berselisih, mereka dapat menggunakan Lembaga Mediasi sebagai upaya sebelum kasusnya diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Lembaga Mediasi menangani perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan. Mediator bertugas sebagai penengah atau juru damai dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004, termasuk memiliki pendidikan minimal S-1. Penunjukan dan pengakuan mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Sesuai Pasal 10 dan 15 UU No. 2 Tahun 2004, mediator harus mempelajari sengketa yang akan dibawa ke pertemuan para pihak dalam waktu tujuh hari setelah

menerima pengaduan dari pekerja/buruh. Proses mediasi berlangsung cepat, tidak melebihi 30 hari kerja. Jika tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak-pihak dan mediator tersebut. Perjanjian tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan kepada Bapak Tito, selaku Staff SDM PT Jogja Tugu Trans bahwa para karyawan yang memperoleh kebijakan *Forlough* mekanisme sebagai berikut yaitu dari pihak karyawan telah menempuh bipartit sebanyak 4 kali akan tetapi tidak menemui jalan keluar atau perdamaian. Kemudian dari pihak karyawan juga telah melakukan mediasi sebanyak 3 kali akan tetapi masih tidak menemui jalan keluar sehingga mereka menempuh jalur litigasi.

Dalam proses litigasi tersebut mereka mengajukan gugatan pada PT Jogja Tugu Trans dengan mereka menuntut gugatan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Kesepakatan Bersama tentang Pengangkatan Karyawan Tetap tanggal 9 Januari 2016 batal demi hukum.
3. Menyatakan terjadi hubungan kerja antara Penggugat Dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/tetap) sejak tanggal 18 Februari 2008 sampai dengan Putusan ini diucapkan.
4. Menyatakan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat putus sejak Putusan ini diucapkan

5. Menghukum Tergugat membayar upah proses sebesar Rp19.342.750,00, uang pesangon sebesar Rp39.685.500,00, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp11.023.750,00, uang penggantian hak sebesar Rp7.606.387,50, dan THR sebesar Rp2.204.750,00. Total seluruhnya sebesar Rp79.863.137,50.

Terhadap gugatan yang telah diajukan setelah di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta lalu diperiksa di dalam Pengadilan melalui mekanisme pembuktian dan diputuskan dengan menghasilkan amar sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian ;
2. Menyatakan perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara dengan Serikat Pekerja SPC PT JTT tanggal 09 Januari 2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT JTT adalah tidak sah dan batal demi hukum ;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) 2008 sampai dengan 23 September 2020;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan Penggugat mangkir sesuai Pasal 168 UU Ketenegakerjaan terhitMung efektif tanggal 23 September 2020 ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang tunai kepada Penggugat.
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara.

Dikarenakan dari pihak karyawan tidak puas dengan putusan pertama, maka para karyawan mengajukan kasasi dimana dari putusan kasasi tersebut menghasilkan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian ;
2. Menyatakan perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara Tergugat dengan Serikat Pekerja SPC PT Jogja Tugu Trans tanggal 9 Januari 2016 tentang Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT Jogja Tugu Trans adalah sah;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Tetap) sejak tanggal 18 Februari 2013
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena alasan perusahaan melakukan efisiensi sesuai Pasal 154 A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *juncto* Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhitung tanggal 23 September 2020.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp.5.274.889,00 (lima juta dua ratus tujuh puluh empat ribu delapan ratus delapan puluh Sembilan rupiah);

Setelah melakukan analisis, dapat disimpulkan bahwa kedua belah pihak telah mengambil upaya hukum yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Sesuai dengan

undang-undang tersebut, penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimulai melalui mekanisme bipartit antara pekerja dan pengusaha. Upaya ini memberikan kesempatan bagi kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan secara langsung.⁸⁹

Namun, jika proses bipartit tidak berhasil mencapai penyelesaian, langkah selanjutnya adalah melibatkan proses mediasi. Mediasi merupakan mekanisme yang diatur dalam undang-undang tersebut dan bertujuan untuk menjadi penengah dalam penyelesaian perselisihan. Mediator yang memenuhi persyaratan dan ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja akan membantu kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Jika melalui mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan mediator tersebut. Perjanjian tersebut kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang.

Jika upaya mediasi tidak berhasil atau kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah mengajukan kasus ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki yurisdiksi untuk memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial. Pihak-pihak yang bersengketa akan mengajukan argumen dan bukti mereka di hadapan pengadilan, dan pengadilan akan mengeluarkan keputusan yang bersifat final dan mengikat.

Dengan demikian, kedua belah pihak telah mengikuti proses penyelesaian perselisihan yang diatur oleh undang-undang dengan memulai dari mekanisme

⁸⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

bipartit, kemudian mediasi, dan jika perlu, mengajukan kasus ke Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Perlindungan Hukum bagi pekerja PT Jogja Tugu Trans yang memperoleh kebijakan *Fourlogh* oleh perusahaan

Banyak pekerja yang dirumahkan hingga mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam skala besar, hal ini tidak sepenuhnya menjadi kehendak dari pihak perusahaan. Tindakan ini dilakukan semata-mata untuk bertahan dan mengurangi beban keuangan perusahaan di saat situasi keuangan yang tidak stabil. Meskipun demikian, ketika pekerja dirumahkan, hak-hak mereka tetap dipenuhi sesuai dengan peraturan hukum yang diberlakukan oleh pemerintah dan perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan pekerja.⁹⁰

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk kesejahteraan pekerja.

⁹¹Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan wajib melaksanakan ketentuan yang ada sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara rinci mengenai pekerja yang dirumahkan. Akan tetapi, pada Surat Edaran Menteri

⁹⁰ Soepeno, Harjono. *Pemutusan Hubungan Kerja: Analisis Hukum dan Praktik di Indonesia*. Rajawali Pers. (2014).

⁹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998, istilah dirumahkan untuk pekerja tertera pada Surat Edaran tersebut.⁹² Surat Edaran berisi mengenai:

- a. Pengusaha akan terus membayar upah pekerja secara penuh, termasuk upah pokok dan tunjangan tetap, selama mereka sedang dirumahkan, kecuali jika ada ketentuan lain yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Kesepakatan Kerja diantara kedua belah pihak.
- b. Apabila jika pengusaha memiliki niat untuk membayar upah pekerja secara tidak penuh selama masa dirumahkan, maka hal tersebut harus diperundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja terkait besaran upah yang akan diberikan selama mereka dirumahkan, serta durasi dari masa dirumahkan tersebut.

Penerapan kebijakan terkait dengan ketenagakerjaan dalam surat edaran menjelaskan tentang pekerja yang dirumahkan. Dalam surat edaran terdapat salah satu poin yang menyebutkan bahwa perusahaan melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan di daerah masing-masing, sehingga menyebabkan sebagian pekerja tidak masuk kerja atau dirumahkan dengan mempertimbangkan kelangsungan perusahaan yang mengalami perubahan dalam hal cara pembayaran upah kerja yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Edaran yang telah dijelaskan di atas memungkinkan perusahaan merumahkan pekerja, dengan mengacu ketentuan pembayaran upahnya berdasarkan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

⁹² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/M/BW/1998 Tahun 1998

Dalam hal ini, pekerja yang sedang dirumahkan tetap memiliki status sebagai pekerja dan mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga tetap berhak atas hak-hak mereka sebagai pekerja, termasuk hak terkait upah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa hak pekerja/buruh terkait upah timbul sejak terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut berakhir.

Dengan demikian, jika perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja tidak tercantum maka pekerja yang dirumahkan berhak mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dibutuhkan kebijaksanaan dari pihak perusahaan dan pekerja dalam menyikapi permasalahan yang ada demi keberlangsungan antara kedua belah pihak.⁹³

Berikut adalah hak-hak tenaga kerja yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan imbalan kerja, termasuk gaji dan upah, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan setelah mereka memenuhi kewajiban kerja mereka.
- b. Pekerja berhak menerima fasilitas dan tunjangan/dana bantuan lain yang telah disepakati oleh perusahaan dalam perjanjian.
- c. Pekerja berhak diperlakukan dengan baik dan dihargai sebagai manusia, dengan menghormati martabat dan harga dirinya.

⁹³ Putra,Z., Farid, W.2022. Problematika Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Pekerja. Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Vol. 7, Nomor 2, hlm. 405-412.

- d. Pekerja berhak diperlakukan secara adil dan seimbang dalam hal tugas dan pendapatan.
- e. Pekerja berhak mendapatkan jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari perusahaan.
- f. Pekerja memiliki hak perlindungan dan keamanan terhadap diri mereka sendiri dan kepentingan mereka selama berlangsungnya hubungan kerja.
- g. Pekerja berhak mendapatkan penjelasan dan kejelasan mengenai status, waktu, dan cara kerja dari perusahaan.
- h. Pekerja berhak menyatakan keberatan dalam melakukan pekerjaan jika persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali jika ada toleransi khusus yang ditetapkan oleh pengawas.⁹⁴

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak tenaga kerja, antara lain:

- g. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

⁹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009 , hlm. 45.

- h. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁹⁵
- i. Tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- j. Tenaga kerja yang mengikuti pemagangan berhak atas mendapatkan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan.
- k. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri.
- l. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, serta berhak untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.
- m. Pekerja perempuan berhak memperoleh waktu istirahat sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan, Dan bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.

Di Indonesia, ada beberapa undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹⁶Menurut undang-undang ini, dalam situasi tertentu, pengusaha dapat merumahkan

⁹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

karyawan mereka. Beberapa alasan yang dapat menjadi dasar untuk merumahkan karyawan antara lain:

1. Keadaan *force majeure*: Misalnya, bencana keadaan darurat yang tidak dapat dihindari dan di luar kendali perusahaan.
2. Krisis ekonomi: Jika perusahaan menghadapi kesulitan keuangan atau mengalami penurunan aktivitas bisnis yang signifikan.
3. Alasan teknis atau restrukturisasi: Misalnya, perusahaan melakukan perubahan dalam metode produksi, teknologi, atau organisasi yang mengakibatkan kebutuhan untuk merumahkan karyawan.⁹⁷

Proses merumahkan karyawan harus mematuhi persyaratan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Beberapa persyaratan umum yang harus dipenuhi adalah:

1. Pemberitahuan: Pengusaha harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada karyawan yang akan dirumahkan, biasanya dalam jangka waktu tertentu sebelum pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.
2. Tunjangan dan pesangon: Karyawan yang dirumahkan biasanya berhak menerima sebagian dari gaji mereka selama periode dirumahkan, serta tunjangan dan pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja kolektif yang berlaku.

⁹⁷ John Rasuh, Daryl, 'Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata', *Lex Privatum*, 4.2 (2016), hlm.173–80

3. Pemulihan pekerjaan: Jika keadaan memungkinkan, pengusaha harus berusaha untuk memulihkan pekerjaan karyawan yang dirumahkan saat situasi membaik atau keadaan darurat berakhir.⁹⁸

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan bahwa setiap bulannya pekerja akan mendapatkan upah sepenuhnya dan apabila perusahaan tidak memiliki kemampuan membayar sepenuhnya maka perlu untuk dirundingkan kembali kepada pekerja mengenai besaran upah yang harus dibayarkan, cara pembayaran dan lamanya waktu dirumahkan.⁹⁹

1. Sejarah singkat PT Jogja Tugu Trans

PT Jogja Tugu Trans adalah perusahaan konsorsium yang terdiri dari lima koperasi angkutan perkotaan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yaitu KOPATA, ASPADA, PUSKOPKAR (divisi angkutan perkotaan DIY), Kop. PEMUDA, dan DAMRI (divisi bus kota Yogyakarta). Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akta No. 12/2 Juni 2007 dan merupakan operator bus Trans Jogja. Trans Jogja didirikan berdasarkan Kesepakatan Bersama Nomor: 18/KES.BER/GUB/2007 yang ditandatangani pada tanggal 21 Agustus 2007 antara

⁹⁸ Riyadi,S. Ketentuan Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia.Pustaka Yustisia.(2010).

⁹⁹ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja.

Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (Gubernur DIY, Sri Sultan Hamengku Buwono X) dan PT Jogja Tugu Trans (Direktur Utama, Poerwanto Johan Riyadi).

Pada tanggal 29 Desember 2007, DPRD merancang Rancangan MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan nomor surat Nomor: 53/K/DPRD/2007 setelah menerima draf sistem tentang Pengelolaan Sistem Pelayanan Angkutan Orang di Jalan dengan Kendaraan Umum Wilayah Perkotaan dengan "*Buy The Service System*". MoU ini (Nomor: 4/PERJ/GUB/II/2008 | Nomor: 31/JTT/II-2008) sebagai perjanjian kerja sama antara Pemerintah DIY dan PT Jogja Tugu Trans tentang Pengelolaan Sistem Pelayanan Angkutan Orang di Jalan dengan Kendaraan Umum Wilayah Perkotaan dengan menggunakan sistem "*Buy The Service System*" akhirnya ditandatangani dan disahkan pada tanggal 6 Februari 2008 di Yogyakarta oleh Gubernur DIY. Setelah itu, bus Trans Jogja mulai beroperasi.¹⁰⁰

Dinas Perhubungan berperan sebagai pembuat aturan teknis dan rute perjalanan bus Trans Jogja yang diatur dalam MoU, serta bertanggung jawab atas pengadaan shelter bus Trans Jogja. Sejak MoU disahkan, proses pengelolaan Trans Jogja dimulai. Dinas Perhubungan juga bertanggung jawab atas pengadaan, pelayanan, dan perbaikan shelter Trans Jogja, serta pernah mengawasi perekrutan pekerja dan hubungan produksi di shelter.

Sebagai bagian dari sistem transportasi terpadu Kota Yogyakarta dan daerah sekitarnya, sistem Trans Jogja menghubungkan enam titik penting moda

¹⁰⁰ FPBI Jogja, "Sejarah PT. Jogja Tugu Trans", terdapat dalam <https://fpbijogja.blogspot.com/2014/05/sejarah-pt-jogja-tugu-trans.html> . Diakses terakhir tanggal 10 Juli 2023.

transportasi di sekitar kota, yaitu Stasiun KA Jogjakarta, Terminal Bus Giwangan sebagai pusat perhubungan jalur bis antar propinsi dan regional, Terminal Angkutan Desa Terminal Condong Catur, Terminal Regional Jombor di sebelah utara kota, Bandar Udara Adisucipto, dan Terminal Prambanan. Kecuali Giwangan dan Stasiun Yogyakarta, titik-titik tersebut terletak di wilayah Kabupaten Sleman. Selain itu, terdapat juga halte di dekat objek wisata dan tempat penting lainnya seperti sekolah, universitas, rumah sakit, bank, Samsat, dan perpustakaan.

Perencanaan Trans Jogja sangat mendesak karena sistem transportasi sebelumnya di Yogyakarta dan sekitarnya dianggap tidak efisien. Pada tahap perencanaan, banyak tantangan muncul dari pengelola bus yang sudah ada serta pengemudi becak. Awalnya, penerapan sistem ini direncanakan pada tahun 2007, tetapi terjadi bencana gempa bumi di Yogyakarta pada bulan Juni 2006 yang menyebabkan penundaan pelaksanaan. Saat diluncurkan, terdapat enam trayek bus yang melayani rute melingkar dari dan kembali ke terminal awal mulai dari pukul 06.00 hingga 22.00 WIB. Saat ini, terdapat 74 armada bus berukuran sedang dengan 34 tempat duduk dan 67 halte khusus.¹⁰¹

2. Gambaran Umum Permasalahan yang terjadi

¹⁰¹ Cainantoro,A.,Oesman,I,T, Winarni, “Analisis Beban Kerja Fisik dan Beban Stres Kerja Pengemudi Bus Trans Jogja PT. Jogja Tugu Trans, Jurnal Rekavasi 2019,7 (2), hlm. 25-32.

Adanya pandemi covid 19 membuat permintaan pengguna moda transportasi bus di wilayah kota Yogyakarta menurun. Hal ini disebabkan dibatasinya tingkat mobilitas masyarakat oleh Pemerintah Daerah guna mencegah penyebaran pandemic Covid 19. Kebijakan tersebut berdampak pada kebijakan pengurangan jumlah bus yang di operasikan oleh PT Jogja Tugu Trans. Hal ini menindaklanjuti Surat Dinas yang diterbitkan oleh PT Anindya Mitra Internasional dengan nomor 04.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 dan Surat Dinas PT Anindya Mitra Internasional 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020.¹⁰²

Dengan adanya pembatasan operasional bus PT Jogja Tugu Trans melakukan penyesuaian bus yang beroperasi, hal ini diikuti pula dengan menyesuaikan jumlah karyawan yang mengoperasikan bus sesuai arahan surat dinas dimaksud diatas. Menurut keterangan dari Bapak Taufiq Hendroyono selaku Kasi SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans merumahkan 72 karyawan, dari sebanyak 72 karyawan tersebut 52 karyawan sepakat untuk dirumahkan tanpa gaji/upah, tanpa THR, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tetap ditanggung oleh PT Jogja Tugu Trans serta 20 karyawan tersebut diwajibkan melakukan presensi setiap hari kerja atau mengundurkan diri dan bersedia menerima 15 % pesangon dengan masa kerja sejak diangkat menjadi karyawan tetap, akan tetapi 20 karyawan lainnya memilih opsi untuk menempuh jalur hukum.¹⁰³

¹⁰² Surat Dinas PT Anindya Mitra Internasional 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Bapak Taufiq Hendroyono selaku Kasi SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans.

Menurut Bapak Happy Christianto, yang menjabat sebagai Direktur SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans, beliau menyampaikan kriteria yang menjadikan pertimbangan dalam proses penentuan karyawan yang akan dirumahkan. Beliau menyatakan bahwa dalam mengambil keputusan tersebut atas pertimbangan dari performa dan kualitas kerja dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki catatan kinerja yang baik, konsisten dalam memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka akan mendapatkan pertimbangan lebih untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Selain itu, kriteria lain yang menjadi perhatian adalah usia dan fleksibilitas untuk bekerja bahwasanya usia yang sudah tidak produktif Kembali akan mempengaruhi pada kinerja di PT Jogja Tugu Trans.

Tentu saja, dalam proses penentuan karyawan yang dirumahkan, Bapak Happy Christianto menegaskan bahwa keputusan ini harus diambil secara adil dan berdasarkan data yang objektif. PT Jogja Tugu Trans berkomitmen untuk menghormati hak-hak karyawan dan memastikan proses ini dilakukan dengan transparansi dan kejujuran. Dalam menghadapi situasi yang penuh tantangan, Bapak Happy Christianto berharap bahwa semua karyawan akan memahami keputusan yang diambil dan tetap menjaga semangat kerja yang positif. PT Jogja Tugu Trans berharap dapat bersama-sama mengatasi tantangan ini dan tetap menjadi perusahaan yang berdaya saing dan berkelanjutan di masa depan.

PT Jogja Tugu Trans masih memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan hal ini sesuai dengan:

- a. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi”. Hal ini menunjukkan PT Jogja Tugu Trans telah memberikan perlindungan terhadap karyawan dengan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi mengambil sikap untuk dirumahkan dengan peluang dapat dipekerjakan kembali jika situasi atau kondisi perusahaan sudah memungkinkan.¹⁰⁴
- b. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan” bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)”¹⁰⁵

PT Jogja Tugu Trans dan karyawan telah melakukan beberapa pertemuan guna membahas permasalahan yang timbul, pertemuan pertama dilakukan pada hari Rabu tanggal 8 Juli 2020 dengan hasil deadlock, kemudian dilakukan pertemuan kedua yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 23 Juli 2020 dengan hasil masih belum sepakat (*deadlock*). Selanjutnya juga dilakukan perundingan bipartite yang dilakukan pada 25 Juli 2020 yang mana hasil pertemuan tersebut adalah

- a. Dirumahkan sementara tanpa upah/gaji sambil menunggu dinamika perkembangan Trans Jogja pasca Pandemi Covid 19.
- b. Jika mengundurkan diri akan diberikan kompensasi 15% uang pesangon ; dan

¹⁰⁴ Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁵ Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Menempuh jalur hukum

Hasil perundingan bipartit pertama tersebut yaitu 20 karyawan memilih opsi menempuh jalur hukum. Bahwa para karyawan yang telah memilih opsi jalur hukum tersebut mendapatkan panggilan pada tanggal 27 Juli 2020 untuk dilaksanakan perundingan bipartit kedua. Pada tanggal 11 Agustus 2020 terlaksana bipartite ketiga yang mana terjadi negosiasi diantara kedua belah pihak. Akan tetapi hasil dari perundingan bipartite ketiga tersebut masih sama dengan bipartite pertama dan kedua yaitu menempuh jalur hukum. Selanjutnya pada tanggal 14 September 2020 dilakukan bipartit, klarifikasi, dan mediasi di Disnaker Bantul, dari hasil tersebut yaitu sepakat dengan menempuh jalur hukum. Pada tanggal 28 September 2020 dilakukan mediasi kedua yang berhasil dengan hasil *deadlock*. Pada tanggal 13 Oktober 2020 dilakukan mediasi yang ketiga yang berakhir dengan hasil *deadlock* juga.¹⁰⁶

3. Alasan Dirumahnya Karyawan PT Jogja Tugu Trans

Pada tanggal 29 Mei 2020, PT Anindya Mitra Internasional menerbitkan Surat Dinas dengan nomor 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020 dan 04.29.001/AMI/D.2/SUM/2020. Surat tersebut membahas tentang penyesuaian SDM kru Trans Jogja sebagai respons terhadap pandemi COVID-19 dan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengalihkan anggaran. Dalam Surat Dinas tersebut, disebutkan bahwa manajemen perusahaan telah mengurangi jumlah armada yang beroperasi sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Hal ini

¹⁰⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Taufiq Hendroyono selaku Kasi SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans.

merupakan keputusan yang diambil setelah adanya kebijakan dari Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengalihkan anggaran.

Untuk melakukan efisiensi dalam situasi ini, diperlukan pengurangan SDM kru pada armada bus tersebut. Tindakan ini diambil untuk menyesuaikan jumlah kru dengan jumlah armada yang beroperasi. Langkah pengurangan SDM kru ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mengurangi biaya operasional dan memastikan kelangsungan bisnis di tengah kondisi yang sulit akibat pandemi.¹⁰⁷

Dengan demikian, PT Jogja Tugu Trans mengambil langkah-langkah untuk mengurangi SDM kru pada armada bus yang jumlahnya disesuaikan dengan SK Dirjen Perhubungan Darat Nomor 687 Tahun 2020 dengan rasio perbandingan yaitu 1:2,4 (Armada SGO) yaitu sejumlah 33 Pramudi dan 33 Pramugara sebagai bagian dari strategi efisiensi dalam menghadapi dampak pandemi COVID-19 yang mengakibatkan pengurangan armada yang beroperasi serta pengalihan anggaran oleh Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.¹⁰⁸

4. Hak-Hak yang didapat Karyawan PT Jogja Tugu Trans

Dalam Surat Edaran Menaker No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998, dijelaskan mengenai hak-hak pekerja yang dirumahkan adalah sebagai berikut:

Surat Edaran Menaker tersebut menegaskan bahwa saat seorang karyawan dirumahkan, perusahaan wajib membayarkan upah atau gaji penuh, termasuk gaji pokok dan tunjangan. Namun, ada pengecualian jika dalam perjanjian kerja,

¹⁰⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Happy Christianto, yang menjabat sebagai Direktur SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans

¹⁰⁸ Surat Keterangan Dirjen Perhubungan Darat Nomor 687 Tahun 2020.

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terdapat ketentuan lain yang berlaku untuk perusahaan tersebut.¹⁰⁹ Jika perusahaan berniat membayar upah karyawan dirumahkan secara tidak penuh, hal ini perlu diperundingkan bersama dengan serikat pekerja dan/atau karyawan yang bersangkutan. Dalam perundingan tersebut, akan dibahas besaran upah yang diterima saat dirumahkan dan durasi lamanya karyawan akan dirumahkan. Perusahaan berhak membayar upah karyawan dirumahkan hanya sebesar 50% atau setengahnya, namun hal ini harus disepakati oleh semua pihak melalui proses perundingan.

Namun, jika perundingan bersama dengan serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, perusahaan perlu mengeluarkan surat anjuran. Jika salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tersebut, maka masalah tersebut akan diserahkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah atau P4 Pusat terkait dengan PHK Massal. Apabila tidak terdapat ketentuan lain dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja (PK), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka setiap karyawan yang dirumahkan tetap berhak menerima upah atau gaji seperti saat mereka bekerja.

Pada faktanya di lapangan hak karyawan PT Jogja Tugu Trans yang berupa gaji dan tunjangan yang harus sesuai aturan dibayarkan akan tetapi PT Jogja Tugu Trans tidak melakukan pembayaran gaji dan tunjangan tersebut. PT Jogja Tugu Trans hanya menanggung beban untuk membayarkan iuran BPJS saja. Dengan demikian hak-hak para karyawan PT Jogja Tugu Trans tidak terpenuhi mereka

¹⁰⁹ Surat Edaran Menaker No. SE-05/M/BW/1998.

hanya mendapat hak yaitu berupa pembayaran iuran BPJS sedangkan gaji dan tunjangan karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan.

5. Analisis Permasalahan

Dalam permasalahan ini, mengacu pada putusan Mahkamah Agung Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan Nomor 413 K/Pdt.Sus-PHI/2022, perlu ditegaskan bahwa putusan tersebut memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk., tanggal 1 Desember 2021, serta amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Yyk. yang dijatuhkan pada tanggal 1 Desember 2021.¹¹⁰ Melalui putusan tersebut, beberapa keputusan penting telah ditetapkan, yaitu:

Pertama, Pengadilan mengabulkan sebagian dari gugatan yang diajukan oleh Penggugat. Hal ini berarti beberapa tuntutan mereka diterima oleh Pengadilan.

Kedua, Pengadilan menyatakan bahwa perjanjian atau kesepakatan yang dibuat antara Tergugat (PT Jogja Tugu Trans) dengan Serikat Pekerja SPC PT JTT pada tanggal 9 Januari 2016, yang berkaitan dengan Pengangkatan Karyawan Tetap Armada Bus PT Jogja Tugu Trans, adalah sah dan mengikat kedua belah pihak.

Ketiga, Pengadilan menyatakan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat (karyawan) dan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak

¹¹⁰ Putusan Mahkamah Agung Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

tertentu (PKWTT/tetap) yang dimulai pada tanggal 18 Februari 2019. Hal ini menegaskan status karyawan sebagai pekerja tetap.

Keempat, Pengadilan memutuskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir karena alasan efisiensi perusahaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 154 A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 43 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹¹¹ Pemutusan hubungan kerja ini berlaku mulai tanggal 23 September 2020.

Kelima, Pengadilan menjatuhkan hukuman kepada Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat

Keenam, Pengadilan menolak gugatan Penggugat dalam hal-hal lainnya yang diajukan, sehingga hanya sebagian tuntutan mereka yang dikabulkan oleh Pengadilan.

Meskipun secara hukum karyawan PT Jogja Tugu Trans telah memperoleh perlindungan dari perusahaan dengan tidak langsung diberhentikan (PHK), namun dalam realitasnya, karyawan tidak menerima kompensasi sesuai dengan tuntutan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Putusan Mahkamah Agung hanya mengabulkan sebagian dari tuntutan yang diajukan oleh karyawan tersebut. Karyawan disini kurang tepat melakukan gugatan kepada PT Jogj Tugu Trans dikarenakan tujuan dari gugatan mereka adalah meminta PT Jogja Tugu Trans memberikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) padahal sesuai Pasal 164 ayat (3)

¹¹¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi".¹¹² Pada faktanya kondisi perusahaan PT Jogja Tugu Trans masih beroperasi / tidak tutup tetapi hanya melakukan efisiensi sesuai arahan PT AMI.¹¹³

Dalam putusan pengadilan Mahkamah Agung, pengadilan telah menghukum PT Jogja Tugu Trans untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat. Putusan ini merupakan hasil dari proses persidangan yang berlangsung di pengadilan dan melibatkan pihak-pihak terkait untuk menyampaikan bukti dan argumen mereka.

¹¹² Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Taufiq Hendroyono selaku Kasi SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pihak manajemen PT Jogja Tugu Trans dan Karyawan melalui beberapa proses yaitu bipartit namun dalam proses bipartit tersebut mengalami *deadlock* sehingga karyawan melakukan mediasi akan tetapi dalam proses mediasi tersebut juga tidak menemui kata sepakat sehingga para karyawan tersebut mengajukan gugatan ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam putusan tersebut Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial mengabulkan gugatan dari para karyawan. Dikarenakan ketidakpuasan atas putusan tersebut maka para karyawan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, hasil dari putusan kasasi tersebut tetap mengabulkan gugatan dari para karyawan.
2. Perlindungan Hukum terhadap karyawan PT Jogja Tugu Trans telah diberikan hal ini dapat terlihat dari secara hukum karyawan PT Jogja Tugu Trans telah memperoleh perlindungan dari perusahaan dengan tidak langsung diberhentikan (PHK), namun dalam realitasnya, karyawan tidak menerima kompensasi sesuai dengan tuntutan mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa dalam Putusan Mahkamah Agung hanya mengabulkan

sebagian dari tuntutan yang diajukan oleh karyawan tersebut. Namun karyawan menginginkan gugatan yang berisi putusan PHK kepada Mahkamah Agung karena bagi karyawan tersebut gugatan PHK tersebut merupakan perlindungan hukum yang paling tepat untuk mereka sedangkan mengingat Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur alasan PHK karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi". Pada faktanya mereka memperoleh perlindungan hukum berupa PHK dikarenakan sesuai dengan gugatan yang diajukan.

B. Saran

1. Lebih diadakanya sosialisasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar para karyawan lebih memahami dan mengetahui terkait mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial
2. Perusahaan lebih memperhatikan terkait dengan pemenuhan hak pekerja Ketika di PHK. Hak sebagaimana yang dimaksud merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998;
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009;
- Ascarya, Akad, *Produk Syari'ah*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007;
- Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Ctk kesatu, Jakarta, Sinar Grafika, 1994;
- John Suprihanto and Lana Prihanti Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UGM Press, 2021).
- Habib Nazir, Muh.Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, Bandung, Kaki Langit, 2004;
- Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, Ctk. empat, Bandung, CV Pustaka Setia, 2001, hlm. 121.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta, Grafindo Utara Muda, 2001;
- Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, Ctk keempat, Bandung, CV Pustaka Setia, 2001;
- Soepeno, Harjono. *Pemutusan Hubungan Kerja: Analisis Hukum dan Praktik di Indonesia*. Rajawali Pers. (2014).

- Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta; Sinar Grafika, 2016);
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 2003;
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003);
- Lih. Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2007);
- Kansil, C.S.T , *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Ctk. Keduabelas, Jakarta, Balai Pustaka, 2002.
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1983;
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya;Bina Ilmu, 1983);
- Riyadi,S. *Ketentuan Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*. Pustaka Yustisia.(2010).
- S H Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta: Absolute Media, 2021).
- SHMH Kadri Husin and SHMH Budi Rizki Husin, *Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).
- Sudikno Martokusumo. *Mengenal Hukum Satu Pengantar*,Yogyakarta, Liberty, 2005;
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986.
- Sunyoto Danang, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia. Yogyakarta, 2013.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010;
- Maimun, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita;

Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Rajawali Pers. 2014);

Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1999;

Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Medan: UMSU, 2020).

Qomariyatus Sholihah, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2018).

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010;

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007;

Jurnal

Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Edisi No. 1 Vol. 12, Fakultas Hukum Universitas Pamulang, 2019;

Akbar Pradima, " Alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan" *Jurnal Hukum*, Vol. 9, No. 17, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya;

Astrid Savitri, *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang Di Era Disrupsi 4.0* (Jakarta: Penerbit Genesis, 2019).

Beni Agus Setiono and Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan Dan Kinerja*, Jakarta, Zifatama Jawara, 2019.

Cainantoro,A.,Oesman,I.,T, Winarni, "Analisis Beban Kerja Fisik dan Beban Stres Kerja Pengemudi Bus Trans Jogja PT. Jogja Tugu Trans, *Jurnal Rekavasi* 2019,7 (2);

Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika,2016.hlm 23
Purnama, K. V. S. "Perjalanan Covid-19 Di Indonesia Dan Kasus Yang Muncul Dibaliknya Dalam Perspektif Hukum dan HAM". *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*,No. 3, 2021.

- Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Journal. Volume 2, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro;
- Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro;
- Setiono, *Disertasi: Rule of Law*. Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004;
- Ngabidin Nurcahyo, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 15, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka, 2021;
- Basri Basri and Nawang Retno Dwiningrum, “Peran Ormawa Dalam Membentuk Nilai-Nilai Karakter Di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan Di Politeknik Negeri Balikpapan),” *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, Edisi No. 1 Vol. 15, Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, 2020;
- Jurnal Pusat Kajian Hukum dan Kebijakan Indonesia*, Vol. 2, No. 2, 2020;
- Desak Komang Sri Adnyani I Wayan and Gde Wiryawan, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Tanpa Perjanjian Kerja Tertulis di PT. Sukamulia Mandiri Agung Cabang Bali,” *Jurnal Hukum Mahasiswa*, Edisi No. 1 Vol. 1, Fakultas Hukum Mahasaraswati Denpasar, 2021;
- Ahmad Zairudin, “Rekontruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Legal Studies Journal*, Edisi No. 1 Vol. 2, Universitas Islam Riau, 2022
- Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, “Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum,” *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Edisi No. 2 Vol. , Universitas Padjajaran, 2020
- Elfitria Wiratmani. 2010. *Analisis Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K-3) Pada Bagian Pressing Di Pt. X*, Program Studi Teknik Industri – Fakultas Teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam – Universitas Indraprasta PGRI;
- Aprilia Nining Styawati and Soedarmadi Soedarmadi, “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

- Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang),” *Solusi*, Edisi No. 9 Vol. 19, Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2021;
- Mita Noveria and Haning Romdiati, “Pandemi Covid-19 Dan Dampak Ekonomi Pada Pekerja Migran Indonesia Dan Keluarganya: Sebuah Kajian Pustaka,” *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Edisi No. 1 Vol. 13, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), 2021;
- Ketut Lanang Saputra et al., “Analisis Pertumbuhan Aset, Risiko Bisnis, Dan Profitabilitas Yang Mempengaruhi Struktur Modal Perusahaan Industri Jasa Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013 (Studi Kasus Pada Sektor Restaurant, Hotel and Tourism),” *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, Edisi No. 1 Vol. 6, Universitas Surya Darma, 2021;
- Ismi Pratiwi Podungge, “Eksistensi Peran Serikat Buruh Dalam Upaya Memperjuangkan Hak Upah Pekerja:(Dalam Penetapan Upah Minimum),” *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Edisi No. 1 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020,
- Haikal Sudjudiman and Fatma Ulfatun Najicha, “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Indonesia Dan Singapura,” *UIR Law Review*, Edisi No. 2 Vol. 40, Universitas Islam Riau, 2020,
- Scholastica Dika W, “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Di Toko Mas Salaman Ketandan, Yogyakarta (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 14/G/2007/PHI.YK)”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2012.
- Putra,A, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19*, Universitas Airlangga, Vol. 4 No. 3,2021.
- Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, and Holyness Singadimedja, “Dirumahkannya Pekerja Yang Berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Secara Sepihak Berdasarkan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Non Litigasi,” *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 8, Edisi No. 1 Vol. 8, Universitas Padjajaran, 2022.
- Ellert, Tarigan, and Barus, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan: Nomor 491 K/Pid. Sus-Phi/2017).”
- Dimas Agung Prayoga, “Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah (Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband)” (Medan: UINSU, 2020).

- Mustofa, A. Furlough: Solusi Pemangkasan Biaya Tanpa Pemutusan Hubungan Kerja
- Prayoga, “Analisis Yuridis Furlough/Karyawan Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Fiqh Siyasah (Studi Di Pabrik Speaker PT. Bigband).”
- Ahmad Rifai and Gusti Ayu Ratih Damayanti, “Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid (19) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, Edisi No. 2 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020,
- Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Yurispruden*, Edisi No. 3 Vol. 2, Unmas Denpasar, 2020,
- Fahrika,A, Roy,J. “Dampak pandemi covid-19 terhadap perkembangan makro ekonomi di Indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh”, *Journal Inovasi*, 16(2),2020.
- Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang”. *Diponegoro Law Review*, 2016, Vol.5, No.2, p.6
- John Rasuh, Daryl, ‘Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang -Undang Hukum Perdata’, *Lex Privatum*, 4.2 (2016)
- Glorita Tobing Ellert, Zepri Tarigan, and Brigid Jendamuli Barus, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan: Nomor 491 K/Pid. Sus-Phi/2017),” *Artikel Ilmu Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 15, Universitas Prima Indonesia, 2020, hlm 10.
- Fahrurrozi, M. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”. *JOM Fakultas Hukum*, Universitas Riau, 2018,Vol.5, No. 2, p.11.
- Putra,Z., Farid, W.2022. Problematika Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Pekerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* Vol. 7, Nomor 2;

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, and Isniar Budiarti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahter,” *The World of Business Administration Journal*, Edisi No. 1 Vol. 1, STIESIA Surabaya, 2020, hlm 10.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Surat Keterangan Dirjen Hubdar No.687 tahun 2002.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja.

Surat Dinas PT Anindya Mitra Internasional 05.29.001/AMI/D.2/SUM/2020.

Surat Keterangan Dirjen Perhubungan Darat Nomor 687 Tahun 2020.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 407 K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Internet

Santoso, “Karyawan Shelter TransJogja di PHK Mengadu Ke DPRD DIY Minta Dipekerjakan Kembali”, terdapat dalam <https://www.cakrawala.co/daerah/pr-7757242642/karyawan-shelter-transjogja-di-phk-mengadu-ke-dprd-diy-minta-dipekerjakan-kembali>, Diakses terakhir tanggal 12 Mei 2023.

FPBI Jogja, “Sejarah PT. Jogja Tugu Trans”, terdapat dalam <https://fpbijogja.blogspot.com/2014/05/sejarah-pt-jogja-tugu-trans.html> . Diakses terakhir tanggal 10 Juli 2023.

Wawancara

Hasil wawancara dengan Bapak Taufiq Hendroyono selaku Kasi SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans.

Hasil wawancara dengan Bapak Happy Christianto, yang menjabat sebagai Direktur SDM dan Umum PT Jogja Tugu Trans

LAMPIRAN



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274)7070222
E. fh@uii.ac.id
W law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 384/Perpus-S1/20/H/IX/2023

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK : **001002450**
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nasywa Athaya Putra Nur Sulistyono
No Mahasiswa : 19410342
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PT JOGJA TUGU TRANS YANG MEMPEROLEH KEBIJAKAN FURLOUGH.**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **19.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 September 2023 M
10 Rabiul Awwal 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md