

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN DI TENGAH WABAH COVID-19
(STUDI KASUS DI CV. AQUA JAYA BERSAMA)**



OLEH

MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN

618110152

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2021/2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

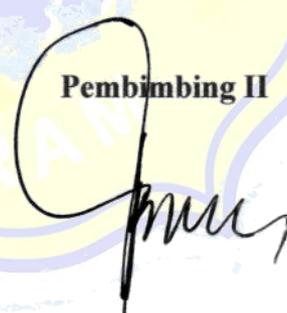
**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH
PERUSAHAAN DITENGAH WABAH COVID-19
(STUDI KASUS DI CV. AQUAKU JAYA DOMPU)**

Oleh:

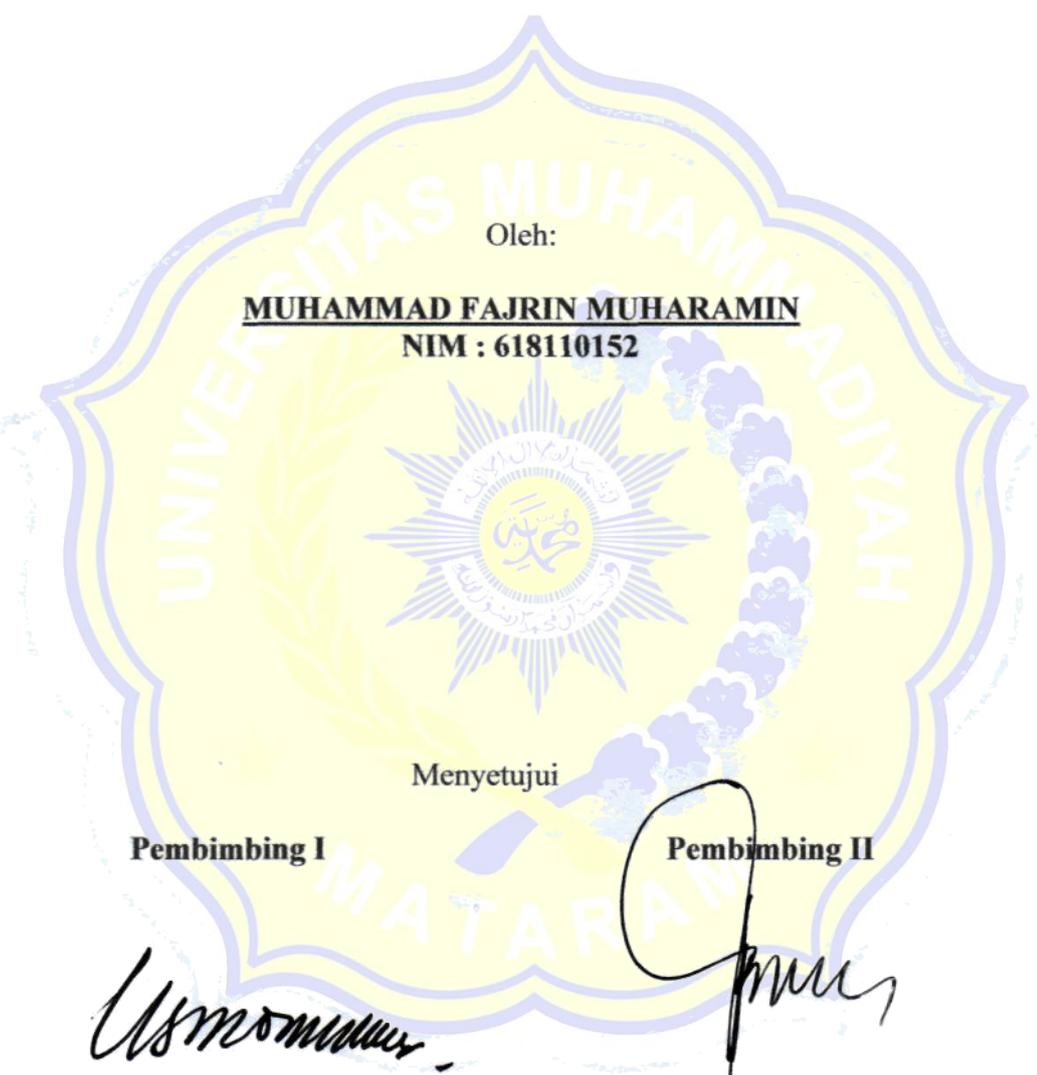
MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN
NIM : 618110152

Menyetujui

Pembimbing I **Pembimbing II**

Dr. USMAN MUNIR, S.H., M.H **RENA AMINWARA, S.H., M.Si**
NIDN. 0804118201 **NIDN. 0828096301**



HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH
TIM PENGUJI**

PADA HARI RABU, 27 JULI 2022

Oleh

DEWAN PENGUJI

Ketua

EDI YANTO, S.H, M.H.
NIDN. 0809058503



Anggota I

Dr. USMAN MUNIR, S.H., M.H
NIDN. 0804118201



Anggota II

RENA AMINWARA, S.H, M.Si
NIDN. 0828096301



Mengetahui:

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan,



Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ, S.H., LL.M
NIDN: 0822098301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram :

NAMA : MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN

NIM : 618110152

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul *TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN DITENGAH WABAH COVID-19 (STUDI KASUS DI CV. AQUAKU JAYA DOMPU)* merupakan hasil karya sendiri. Dalam skripsi sendiri tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan dikutip dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak manapun.

Mataram, 27 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN
NIM : 618110152



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN
NIM : 618110152
Tempat/Tgl Lahir : DOMPU, 06, APRIL, 2000
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : FAKULTAS HUKUM
No. Hp : 081 352 620 938
Email : rary6160@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh
Perusahaan Di tengah wabah COVID-19 (studi kasus Di
CV. Aqua Jaya Bersama)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. *FAJRIN*

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 02. Februari2023

Penulis



M. FAJRIN MUHARAMIN
NIM. 618110152

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram

Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN
NIM : 618110152
Tempat/Tgl Lahir : DOMPU, 06, APRIL, 2000
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : FAKULTAS HUKUM
No. Hp/Email : 081 352 620 930
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Tinjauan Yuridis Keputusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh
Perusahaan Di Tengah Wabah Covid-19 (studi kasus Di
CV. Aqua Jaya Bersama)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 02 Februari2023

Penulis



M. FAJRIN MUHARAMIN
NIM. 618110152

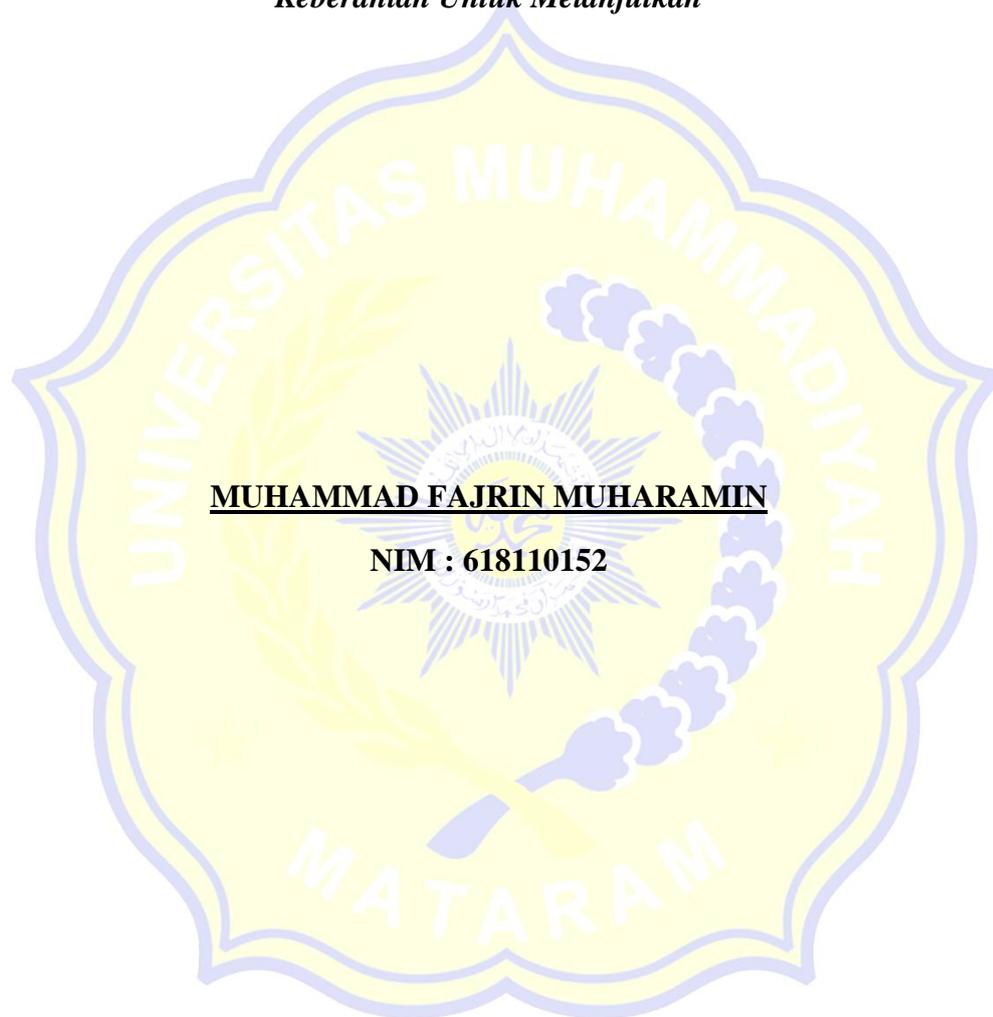
Mengetahui
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

*Sukses Bukanlah Akhir, Kegagalan Tidak Fatal, Yang Terpenting Adalah
Keberanian Untuk Melanjutkan*



MUHAMMAD FAJRIN MUHARAMIN

NIM : 618110152

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat mempersembahkan karya ini sebagai wujud terimakasih kepada :

1. Kepada diri saya sendiri yang sudah berhasil di titik ini dalam susah maupun senang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
2. Kepada kedua orang tua dan keluarga saya yang senantiasa memberikan dukungan serta doanya kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya ini.
3. Kepada dosen-dosen saya yang senantiasa membimbing dan memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
4. Kepada teman-teman dan kerabat-kerabat seperjuangan saya yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya.
5. Kepada pacar saya tercinta, orang yang special, yang tersayang terimakasih sudah mau sabar, mau membantu dan ikut serta didalamnya, tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat disetiap saatnya.
6. Dan yang terakhir untuk Almamater hijauku dan Kampus Hijauku tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, kemudian shalawat serta salam-Nya, mudah-mudahan terlimpah curah kepangkuan Rasulullah SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, umatnya yang masih turut dengan ajarannya. Aamiin. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN DITENGAH WABAH COVID-19 (STUDI KASUS DI CV. AQUAKU JAYA DOMPU)”**. Penulis benar-benar menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang perlu diperbaiki dan dipelajari lebih dalam lagi, usaha tersebut sudah penulis lakukan, namun karena keterbatasan kemampuan penulis mengharap adanya masukkan yang bersifat membangun bagi kesempurnaan skripsi ini. Kelancaran proses penyusunan skripsi ini berkat bimbingan, arahan, dan petunjuk serta kerja sama dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan pula kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Dr. Hilman Syahril Haq, S.H., L.LM selaku Dekan Fakultas Hukum
3. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H, selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum.
4. Bapak Dr. Usman Munir, S.H., M.H. Selaku dosen pembimbing I saya yang telah membimbing dan memberikan berbagai macam saran dan kritik, di Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Rena Aminwara, SH.,M.Si selaku Pembimbing II saya yang telah memberikan arahan dengan sabar dan teliti kepada Peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah memberikan ilmu selama dibangku perkuliahan.
7. Terimakasih kepada Bapak dan Ibu saya yang selalu mendukung dan memberikan kasih sayang yang berlimpah kepada saya.
8. Terimakasih kepada seluruh teman-teman yang tak bisa disebutkan namanya satu-satu yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan penulisan l skripsi.

Akhirnya, betapapun kecilnya arti skripsi ini, mudah-mudahan bermanfaat bagi orang yang membacanya. Aamiin Ya Rabbal' Alaamiin.

Mataram, 27 Juli 2022

Penulis

Muhammad Fajrin Muharamin

Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Di Tengah Wabah Covid-19 (Studi Kasus Di CV. Aquaku Jaya Dompu)

Muhammad Fajrin Muharamin¹, Usman Munir², Rena Aminwara³
Mahasiswa¹, Pembimbing², Pembimbing Utama³
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pelaksanaan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 serta cara penyelesaian PHK pada masa pandemi covid-19 di CV. Aquaku Jaya Dompu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Hukum Normatif Empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan Pendekatan Kasus (Case Approach), sumber data primer dan sumber data sekunder serta analisis bahan hukum menggunakan dekritif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CV. Aquaku Jaya Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu dengan alasan efisiensi karena *pertama* cv.aquaku jaya dompu melakukan phk di masa pandemi covid-19 dikarenakan turunnya omset pemaukan perusahaan, kerugian yang terjadi pada perusahaan sehingga tidak dapat lagi memberikan upah kepada karyawan sesuai pendapatan sebenarnya. *Kedua*, dihapusnya ketentuan Pasal 152 diganti dengan pasal-pasal yang lebih memudahkan proses PHK. *Ketiga*, pengaturan tentang kompensasi atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Serta, *keempat* alasan perusahaan dan perkerja terkait PHK dan mekanisme perundingan dan penetapannya. Bahwa sejak adanya putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka kedudukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku dengan sifat inkonstitusional bersyarat. Penyelesaian PHK pada masa covid-19 di Dinas Tenaga Kerja yaitu dengan jalur non litigasi dengan cara mediasi yang telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata kerja Mediasi dan mediasi yang dilakukan selama pandemi covid-19 harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

Kata Kunci : Hukum Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Wabah Covid-

Juridical Review Termination of Employment (PHK) by a Company in the Middle of the Covid-19 Outbreak (Case Study at CV. Aquaku Jaya Dompu)

***Muhammad Fajrin Muharamin¹, Usman Munir², Rena Aminwara³
Student¹, First Consultant², Second Consultant³
Faculty of Law, Law Study Program
Muhammadiyah University of Mataram***

ABSTRACT

This legal research aims to determine how the co-19 epidemic will affect termination of employment (PHK) arrangements and how to handle layoffs at CV. Aquaku Jaya Dompu. The Empirical Normative Law method was employed in this study, along with a statute approach, a case approach, primary data sources, secondary data sources, and a qualitative descriptive examination of legal materials. The findings of this study show that CV. Aquaku Jaya undertook Termination of Work Relations to regulate Termination of Employment (PHK) due to the covid-19 pandemic as provided in Law Number 11 of 2020 Concerning Job Creation, specifically for reasons of efficiency since the first CV. Aquaku Jaya Dompu carried out layoffs during the covid-19 pandemic due to the decrease in the company's income turnover and the losses incurred by the company so that it could no longer operate. Second, articles that simplify the layoff procedure are added in place of the requirements of Article 152 that were removed. Third, arrangements for severance pay, long service pay and compensation for rights. Also, the four reasons for companies and workers related to layoffs and the mechanism for negotiation and determination. Since the Constitutional Court's decision Number 91/PUU-XVIII/2020, the position of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is conditional unconstitutional. Under the provisions of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 17 of 2004 concerning Appointment and Dismissal of Industrial Relations Mediators and Mediation Work Procedures, layoff disputes during the Covid-19 period at the Manpower Office shall be resolved through non-litigation through mediation, but mediation conducted during a pandemic Covid-19 shall still adhere to health protocols.

Keywords: *Employment Law Termination of Employment (PHK), Covid-19 Outbreak*

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM



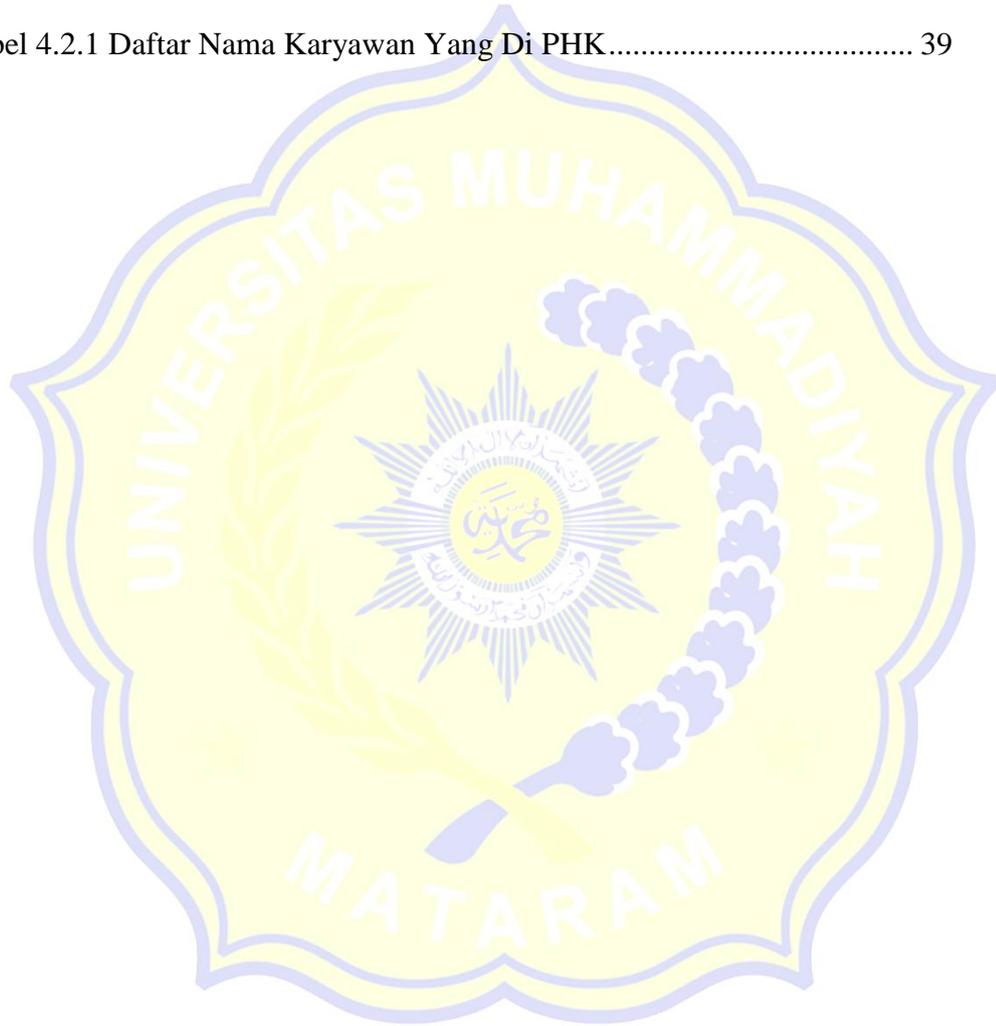
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
a. Manfaat Akademi	8
b. Manfaat Teoritis	8
c. Manfaat Praktis	9
D. Penelitian Terdahulu	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan.....	13
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	13
2. Pihak-pihak Dalam Ketenagakerjaan	14
3. Asas, Tujuan, dan Sifat Ketenagakerjaan	17

B. Tinjauan Umum Mengenain Pemutusan Hubungan Kerja	19
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	19
2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja	20
C. Tinjauan Umum Tentang Pandemi Covid-19	25
1. Devinisi Covid-19 Sebagai Pemutus Hubungan Kerja	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Metode Pendekatan	32
C. Lokasi Penelitian.....	33
D. Jenis Dan Sumber Hukum.....	33
E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	35
F. Analisis Bahan Hukum	35
G. Jadwal Penelitian.....	36
BAB VI : HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Pelaksanaan PHK yang Terjadi Selama Pandemi Covid-19.....	38
B. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Covid	43
C. Cara Penyelesaian PHK Dimasa pandemic Covid-19	58
BAB V : PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86

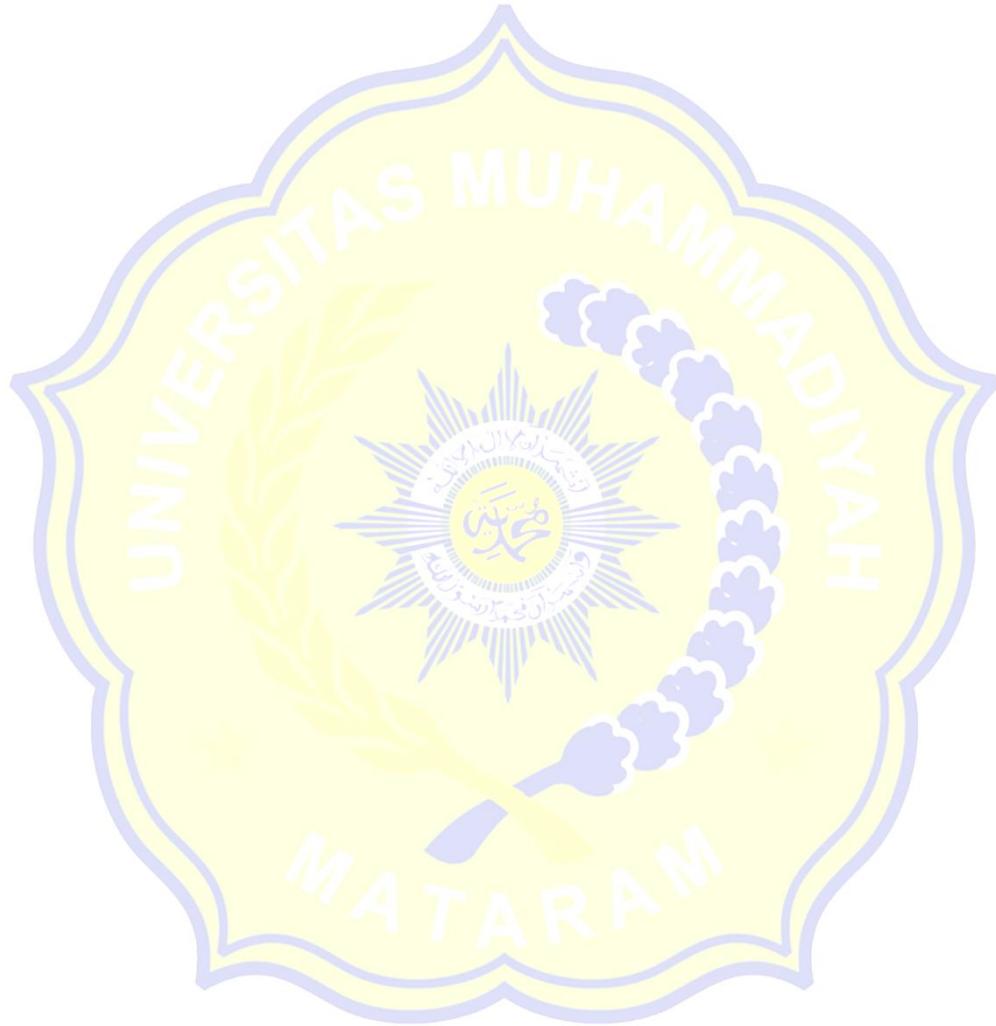
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 4.2.1 Daftar Nama Karyawan Yang Di PHK.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Dokumentasi di Cv. Aquaku Jaya Dompu 79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Isu terkait ketenagakerjaan meliputi dimensi ekonomi, sosial dan sosial politik. Masalah umum dalam dunia kerja selama ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah masalah yang kompleks karena terkait dengan pengangguran, kejahatan dan kesempatan kerja. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha dan bertambahnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi masalah yang serius karena menyangkut masalah kehidupan manusia.¹

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (25) menjelaskan bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Pemutusan hubungan kerja seringkali membawa masalah yang tidak mudah diselesaikan, baik dari segi pemutusan hubungan kerja itu sendiri maupun akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut. Hubungan antara pekerja dan majikan putus ketika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan pihak lain terganggu.

¹HK, Sidhān. "Jurnal tinjauan yuridis terhadap penyelesaian perselisihan ketenaga kerjaan dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada masa pandemi covid-19 menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan." (2020).Hlm 02

Dengan masalah yang disebabkan oleh pandemi yang belum terselesaikan, perusahaan menghadapi masalah bagaimana melindungi tenaga kerja dengan mengesahkan Undang-Undang Hak Cipta Kerja ini. Hal yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam suatu hubungan kerja adalah pada saat ia mengalami berakhirnya hubungan kerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja menjadi masalah besar karena berujung pada hilangnya mata pencaharian, yang merupakan awal dari kesengsaraan bagi pekerja dan keluarganya. Sebagai negara berkembang, Indonesia perlu berinovasi dan kreatif untuk meningkatkan daya saingnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk meningkatkan daya saing, pemerintah harus mengatur dengan menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum untuk memperbaiki lingkungan usaha yang mencerminkan keadilan.

Untuk menciptakan ketertiban dan kepastian hukum bagi pembangunan dunia, khususnya tantangan mengundang investor, disusunlah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengutip ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-undang Cipta Kerja yang dimaksud dengan cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-undang merupakan salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam arti formil mengacu pada masalah dan berbagai persoalan untuk memperoleh atau

menemukan peraturan yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat.² Hukum substantif adalah aturan tertulis penerapan umum yang dikembangkan oleh otoritas pusat dan pihak hukum.³

Awal tahun 2020 banyak negara di dunia yang mengalami satu problematika yang sama yakni wabah Covid-19 yang menyebar di hampir seluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Negara harus mengambil tindakan yang tepat guna melindungi masyarakat dari virus mengerikan ini. Beberapa kebijakan diambil oleh pemerintah guna menekan angka penyebaran Covid-19 ditengah masyarakat, salah satunya adalah dengan adanya pembatasan sosial berskala besar.

Salah satu sektor usaha yang terdampak adalah sektor industri dimana banyak pabrik gulung tikar serta mengalami kerugiandan pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pendapatan perusahaanya menurun dan tidak cukup menutup biaya produksi. Pada periode pertama bahkan terhitung per 1 Mei 2020 tercatat 5.348 pekerja/buruh dari 210 perusahaan di Jawa Timur terkena pemutusan hubungan kerja akibat kebijakan PSBB beberapa waktu lalu yang memaksa banyak pabrik di liburkan aktivitasnya. Adanya pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akan menambah masalah baru pada bidang ketenaga kerjaan yang

²Muchtär Kusumä ötmödjö dölüm Zöiudin Ali & Supriödi, *Pengöntör Ilmu Hukum, Jökörtö: Yöyösdän Mäsyrökät Indonesiö Böru*, 2014 h. 228

³Soerjono Soekönto, *Föktor-Föktor yöng Mөmpөngөрuhi Penegökän Hukum, Jökörtö: Rökörgröfindo Persödö*, 2014 h. 11

muara dari efek dari kebijakan ini adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam jumlah besar yang akan dialami oleh para pekerja/buruh.⁴

Di Indonesia, virus corona terdeteksi pertama kali saat diketahui pada 1 Maret 2020, terdapat dua warga negara Indonesia (WNI) yang terinfeksi virus corona. Kedua WNI ini sebelumnya pernah berhubungan dengan warga Negara asing (WNA) yang tinggal di Jepang ketika menghadiri acara di Jakarta. Menurut informasi yang diterima hingga 20 April 2020, terdapat 6.760 korban virus corona, di mana 590 orang meninggal dunia dan 747 orang dinyatakan sembuh.⁵

Pemerintah Indonesia telah mendefinisikan sendiri virus corona sebagai penyakit yang menyebabkan krisis kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah mengambil langkah pencegahan penyebaran virus corona mendefinisikan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan mendorong masyarakat menjaga jarak fisik dan belajar/bekerja dari rumah (work from home).

Salah satu sektor yang terpuak akibat pandemi corona adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona di hampir seluruh wilayah Indonesia berdampak signifikan terhadap pendapatan, Produktivitas, keuangan perusahaan dan komitmen pemberi kerja untuk menutupi biaya operasional, termasuk pembayaran hak-hak normal karyawan seperti upah. Selain itu, adanya pembatasan aktivitas dan ajakan bekerja dari rumah

⁴*Fitrah Agung S.P dan Anang Dony Irawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja dimasa Pandemi covid-19" 2021, hlm. 100*

⁵*Ibid, hlm 121*

membawa masalah baru bagi perusahaan karena karyawan tidak bisa melakukan semua pekerjaannya di rumah.

Beberapa perusahaan yang kesulitan mendorong pemberi kerja untuk melakukan berbagai praktik yang merugikan pekerja/karyawan, termasuk cuti tidak dibayar (yang diambil pekerja tetapi tidak dibayar), dan bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pemberi kerja terhadap pekerjanya.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah hal yang ditakuti oleh banyak pekerja. Hal ini disebabkan kondisi ekonomi yang kacau membuat banyak usaha terpaksa ditutup dan tentunya PHK sepihak oleh pemberi kerja.⁶ Umar Kasim juga menyampaikan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha harus jeli dalam menyikapi PHK karena PHK dapat berdampak pada kesejahteraan masyarakat, masyarakat kehilangan pekerjaan, lebih parahnya PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Sehingga apa yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak tercapai.

PHK termuat dalam Pasal 1 Angka (25) UU Ketenagakerjaan “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang dapat menjadi satu sebab berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha”. Perusahaan masih masih mengkomunikasikan masalah ini kepada karyawan atau pekerjanya di tengah

⁶Kasim, Umar, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum, 2004, Vol 2, hlm. 26.*

situasi pandemi seperti saat ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa pandemi COVID-19 yang sedang berlangsung memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Pandemi COVID-19 berdampak negatif terhadap sektor perekonomian nasional. Tentu saja, hal ini dapat menyebabkan perusahaan merumahkan karyawannya, karena beberapa perusahaan tidak dapat lagi membayar karyawannya. PHK dipandang sebagai sarana yang harus digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian besar. Hal ini tentunya akan berdampak pada peningkatan jumlah angka pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan lebih dari 3,5 juta orang telah kehilangan pekerjaan imbas pandemi Covid-19. Secara rinci, berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja yang dirilis Senin, 31 Juli 2020, dari sektor formal terdapat 1.132.117 pekerja yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan, sementara yang terkena PHK mencapai 383.645 pekerja dari 41.236 perusahaan. Sedangkan sektor informal yang dirumahkan sebanyak 630.905 pekerja dari 31.444 perusahaan atau UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah).⁷ Sedangkan data Kemnaker RI tercatat hingga 2.8 juta korban PHK di era pandemik Covid-19. Bahkan Menkeu Sri Mulyani menyatakan ada 5 juta lebih pekerja ter PHK. Kadin lebih besar lagi yakni 15 juta orang yang Ter PHK di Indonesia.⁸

⁷Dikutip dari, <https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-3-5-juta-orang-terkenaphk-hingga-juni/full&view=ok> Tempo, "Blog Dampak Corona, 3.05 Orang Ter-PHK" yang diakses pada tanggal 08 Desember 2021

⁸Dikutip dari <https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/>, utd 45 jakarta, "Blog Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Era Pandemi". Diunduh pada hari selasa, tanggal 08 Desember 2021.

Jumlah karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dirumahkan sejauh ini mencapai lebih dari 1,2 juta orang akibat pandemi virus corona. Pandemi Covid-19 yang mendorong penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah daerah se-Indonesia berdampak kemerosotan ekonomi di semua lini warga. Banyak perusahaan tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha hingga harus lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁹

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti mengangkat judul yang akan diteliti yaitu **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Ditengah Wabah Covid-19 (studi kasus pada CV. AQUAKU JAYA DOMPU)”**

B. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan PHK para pekerja CV. AQUAKU JAYA DOMPU selama masa pandemic Covid-19 ?
2. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19?
3. Bagaimana Cara Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Dompu?

⁹Diakses dari <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475>, BBC News, “Blog Gelombang PHK di tengah pandemi Covid-19”. Diunduh pada hari Selasa, tanggal 08 Desember 2021

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan PHK oleh pihak CV. Aquaku Jaya Dompus kepada para pekerjanya selama masa pandemic Covid-19.
- b. Untuk mengetahui pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi Covid-19.
- c. Untuk mengetahui Cara Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Dompus.

2. Manfaat

a. Manfaat akademis

Manfaat akademis adalah salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dapat memberikan informasi dan saran, terutama dalam hal permasalahan yang ada pada penyelesaian pemutusan PHK sepihak pada masa pandemi covid 19.

c. Manfaat Praktis

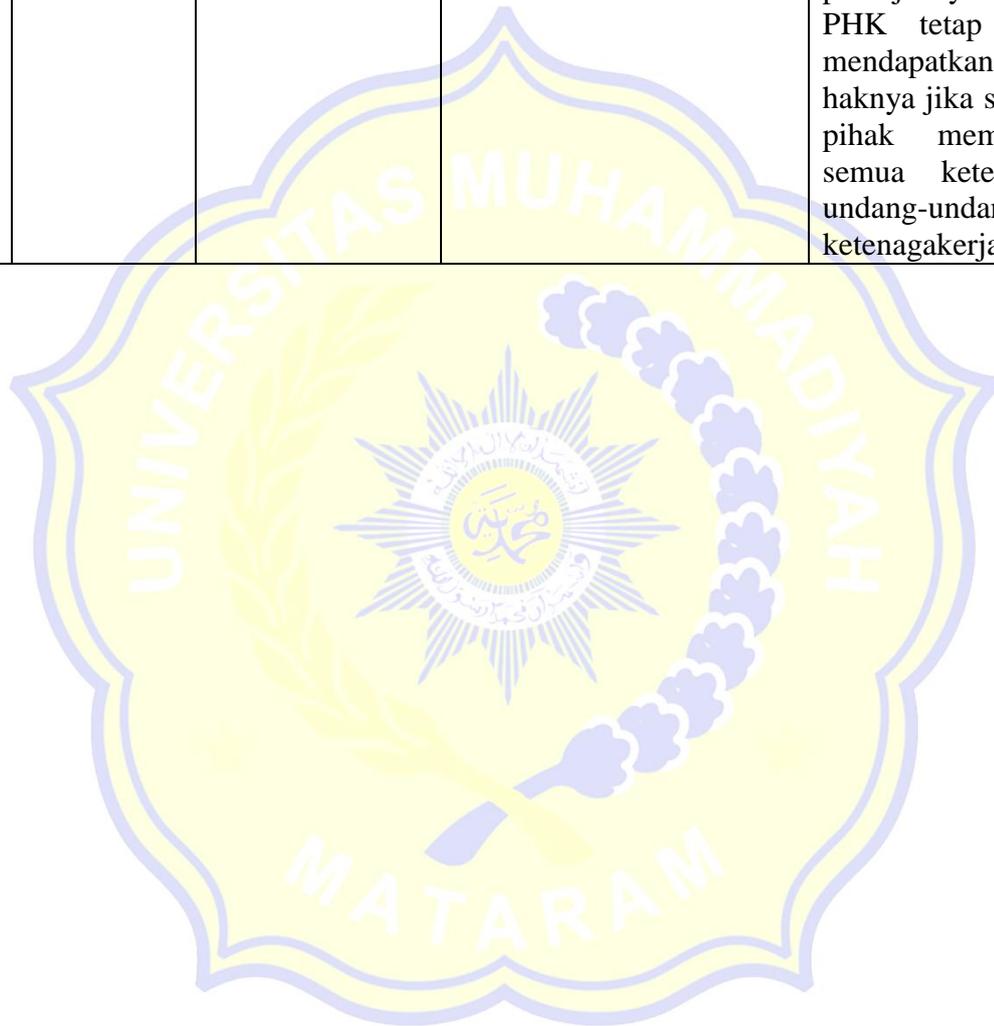
Manfaat praktis berupa peningkatan pemahaman, pengalaman dan pengetahuan, serta diharapkan bisa mempengaruhi dan memberikan kontribusi pada masyarakat luas, pekerja, dunia usaha serta pemerintah

D. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1.	Khanti Rahayu,	Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pembatasan Sosial Berskala Besar Akibat Covid-19	<p>1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pembatasan sosial akibat Covid-19?</p> <p>2. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid-19 sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?</p>	Setelah dilakukannya penelitian, didapat kesimpulan bahwa pengaturan pemutusan hubungan kerja pada masa Covid-19 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya hanya dapat dilakukan ketika ada penutupan bisnis yaitu termasuk penutupan sebagian atau pengurangan keseluruhan kegiatan bisnis, baik yang didahului dengan atau tanpa kerugian selama dua tahun berturut-turut hal ini relevan untuk menentukan hak pemutusan hubungan kerja.

2	Indah Maryani	<p>Analisis Pemutusan Hubungan Kerja dan Relevansinya dengan Force Majeure di Masa Pandemi COVID-19 dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan</p>	<p>1. Apakah pandemi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan? 2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan?</p>	<p>Dari Hasil Penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu: Pandemi COVID-19 tergolong force majeure, yang menyebabkan tertundanya pelaksanaan kontrak sesuai dengan praktik dan kesepakatan para pihak yang berkontrak. Di sisi lain, pandemi COVID-19 juga tergolong force majeure mutlak yang berujung pada pemutusan kontrak. Pihak yang dapat membuktikan kekuatan absolut dibebaskan dari biaya ganti rugi hingga dan termasuk bunga. Penghentian tidak disarankan. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan redundansi untuk menyelamatkan bisnis mereka, tetapi mereka juga tidak boleh mengabaikan hak-hak pekerja. Dan UU Ketenagakerjaan melindungi hak dan kepentingan para pihak yang</p>
---	---------------	---	--	---

				<p>melaksanakan hubungan pasar tenaga kerja, mulai dari pemerintah hingga pengusaha hingga pekerja. Sehingga pekerja yang di PHK tetap bisa mendapatkan haknya jika semua pihak mematuhi semua ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.</p>
--	--	--	--	---



3.	Vicko Taniady	PHK Dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan PHK sepihak pada masa pandemic 2. Hak-hak apa sajakah yang dapat dituntut oleh pekerja terhadap yangmelakukan PHK secara sepihak menurut UU No.13 Tahun 2003 TentangKetenagakerj aan? 	<p>Berdasarkan penelitian ini, banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan menyalahi aturan yang telah dibuat. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 secara jelas diungkapkan bahwa pengusaha, pemerintah dan karyawan wajib mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Terlebih banyaknya alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja seperti force majeure dan kerugian yang sangat signifikan.</p>
----	---------------	---	--	--

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan ayat (2) “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk kepentingan bersama” dan ayat (3) ”Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum mendalami pengertian hukum ketenagakerjaan menurut para ahli hukum, ada baiknya terlebih dahulu memahami pengertian hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama dan sesudah jam kerja.” Menurut para ahli hukum, pengertian hukum perburuhan dapat diringkas sebagai berikut:¹⁰

Menurut Molenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku yang pada hakekatnya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, pekerja dengan pekerja.

1. Menurut Imam Sopomo, hukum perburuhan yaitu seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berkaitan dengan peristiwa seseorang bekerja untuk orang lain dan menerima gaji.

¹⁰Rocky Mabrur, *Jangon Mau Di-PHK Begitu Saja*, Visimedia, Jakarta, 2010, hlm 21-23

2. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk pengupahan.
3. Hukum perburuhan menurut Syahrani adalah semua peraturan perundang-undangan Hubungan kerja diatur, yaitu hubungan antara pekerja dan majikan, melalui surat keputusan (penguasa).

2. Pihak-Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Para pihak dalam hubungan kerja adalah:¹¹

a. Buruh/Pekerja

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal angka (4) memberikan pengertian pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau kompensasi dalam bentuk apapun.

b. Pengusaha

Seperti konsep karyawan, konsep majikan sangat populer karena undang-undang sebelum UU No.13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan merupakan “perorangan atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja”.

¹¹Lolu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rājō Grōfindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 43-58

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Tujuan kehadiran organisasi buruh adalah untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh, agar tidak diperlakukan semena-mena oleh pengusaha. Dalam jangka waktu yang lama, akhirnya pemerintah berhasil menetapkan UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja.¹² UU ini menegaskan bahwa serikat pekerja/pegawai adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/karyawan baik badan usaha maupun usaha pihak ketiga, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan berdedikasi pada perjuangan, pembelaan, dan perlindungan hak dan tuntutan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

1.3 KADIN

Sejak zaman penjajahan Belanda, perdagangan telah berperan di Indonesia dengan adanya wabah *Nederlandsch-Indie Kamers van Koophandel* di *Nijverhaid*, berdasarkan surat keputusan gubernur tanggal 29 Oktober 1863. Selain itu, meningkatkan Ketika pengusaha nasional ikut serta dalam kegiatan pembangunan, pemerintah membentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN) melalui UU No. 49 Tahun 1973. KADIN merupakan wadah bagi para pengusaha Indonesia yang aktif berbisnis. Tujuan KADIN adalah memajukan dan

¹²*Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja*

mengembangkan keterampilan, kegiatan, dan minat para pengusaha negara, koperasi, dan swasta Indonesia dalam kedudukannya sebagai pelaku perekonomian nasional untuk mewujudkan kehidupan perekonomian dan usaha nasional yang sehat dan teratur berdasarkan Pasal 33 UUD 1945, Penciptaan dan pengembangan lingkungan usaha yang memungkinkan partisipasi seluas-luasnya dari para pengusaha Indonesia sehingga dapat memberikan kontribusi yang efektif bagi pembangunan nasional.

2.3 APINDO

Organisasi pengusaha yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah wadah terpadu bagi pengusaha yang berpartisipasi dalam mewujudkan kesejahteraan sosial di dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan harmonis antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah mempersatukan dan memajukan pengusaha dan melayani kepentingannya di bidang sosial ekonomi, menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketentraman dan semangat kerja dan kehidupan kerja, berupaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebagai program partisipasi aktif dalam memajukan pembangunan nasional ke arah sosial, spiritual serta material,

dengan menciptakan opini masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan yang selaras dengan kebijakan pemerintah/pemberi kerja.

e. Pemerintah/Penguasa

Intervensi negara (pejabat) dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang secara sosial ekonomi sangat berbeda diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan terciptanya hubungan kerja/pekerjaan yang adil adalah untuk mendapatkan pekerjaan sulit karena yang kuat selalu ingin menguasai yang lemah.

3. Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Asas, tujuan dan sifat hukum perburuhan adalah:

a. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia dilaksanakan menurut asas keterpaduan melalui koordinasi lintas sektoral antara pusat dan daerah.¹³

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hubungan kerja kita tidak terlepas dari pembangunan nasional yang bertujuan dalam membangun masyarakat Indonesia yang seutuhnya. Pembangunan rakyat Indonesia seutuhnya merupakan pembangunan rakyat Indonesia, baik secara material maupun spiritual.

¹³Rocky Mardun, *Op.Cit*, Hlm 25

Artinya pembangunan tidak hanya ditujukan pada kemajuan lahiriah seperti gizi, sandang, perumahan, kesehatan; dan kepuasan internal seperti pendidikan, keamanan, pengungkapan pendapat yang bertanggung jawab dan rasa keadilan, melainkan keharmonisan, keselarasan dan keseimbangan antara keduanya.¹⁴

c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dijelaskan bahwa undang-undang ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu mengatur kepentingan individu. Atas dasar itu, hukum perburuhan bersifat privat (perdata).¹⁵ Hukum ketenagakerjaan juga dapat bersifat publik. Bersifat pribadi karena mengatur hubungan antar individu (mengakhiri kontrak kerja). Sifatnya publik karena negara mengintervensi kehidupan kerja dan ada sanksi menurut undang-undang ketenagakerjaan.

Secara umum, ada dua jenis hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu pengaturan dan pemaksaan. Hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur hubungan antara pekerja/karyawan dengan majikan bahkan hubungan dengan pemerintah. Sifat hukum yang berlaku disebut juga pilihan, artinya hukum mengatur/menambahkan.¹⁶

¹⁴*Ibid, hlm 26-27*

¹⁵*Ibid, hlm 28*

¹⁶*MuhāmadSādi Is, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Kencana, Jakarta, 2020, Hlm 34*

B. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Artinya, harus ada fakta/alasan tertentu untuk PHK ini.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (25) definisi pemutusan hubungan kerja yaitu Pemutusan Hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja.¹⁷

Dalam kehidupan sehari-hari, pemutusan hubungan kerja sering disebut sebagai berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja (pemberi kerja), yang dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau disepakati sebelumnya, dan dapat juga karena adanya perselisihan antar pekerja dan pemberi kerja (majikan), kematian karyawan atau penyebab lainnya.

Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan F.X. Djumaldji adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau antara pekerja dengan pemberi kerja.¹⁸

¹⁷DanongSunyoto, *Juklak PHK, PustakalYustisi, Yogyakarta, 2014, hlm 110*

¹⁸F.X. Djumaldji, *PerjanjianKerja, SinarGrafika, Jakarta, Cet.ke-1, 2005, h. 45*

Sedangkan Much Nurachmad mengartikan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena alasan yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.¹⁹

2. Aturan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran, kejahatan dan kesempatan kerja. Dengan pesatnya perkembangan dunia usaha dan bertambahnya jumlah tenaga kerja dalam pekerjaan, pemutusan hubungan kerja patut dipertanyakan karena nyawa manusia terancam.

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari kesengsaraan, karena mulai saat ini penderitaan menimpa para pekerja itu sendiri dan keluarganya melalui hilangnya pendapatan. Namun dalam praktiknya, PHK masih terjadi di mana-mana.

Dalam hal ini pemerintah menerbitkan peraturan tentang pemutusan hubungan kerja yang aturan pelaksanaannya ditetapkan secara tetap. Peraturan redundansi tidak hanya harus melindungi karyawan dari kehilangan pekerjaan, tetapi juga membuat pengusaha menyadari kesulitan mereka dalam menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga terdapat

¹⁹*Much Nurachmad, Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun, Visimedia, Jakarta, Cet.ke-1, 2009, h.63*

pemberitahuan yang memungkinkan karyawan meninjau kembali keputusan yang dibuat oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja. UU Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan agar pemberi kerja atau perusahaan terlebih dahulu meminta izin untuk memutuskan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).²⁰

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “Ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada badan usaha swasta, persekutuan atau badan hukum, dan badan usaha swasta dan negara, serta badan usaha sosial dan badan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain membayar gaji atau kompensasi lainnya”. Jika mencermati isi pasal ini, perusahaan yang mempekerjakan pekerja dan membayar upah atau kompensasi lainnya harus mematuhi ketentuan tentang pemberhentian UU Ketenagakerjaan 2003.²¹

Pemutusan hubungan kerja diamanatkan oleh UU No.13 Tahun 2003 adalah sesuatu yang harus dihindari oleh perusahaan. Hal ini diamanatkan dalam Pasal 151 yang menyebutkan, “Pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.”

²⁰*Ibid, hlm 82*

²¹*Ibid, hlm 72*

Ditegaskan dalam Pasal 152 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 bahwa permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Dengan cara ini, karyawan yang akan dijabat mengetahui alasan yang menjadi dasar pemberi kerja atau perusahaan.

Pasal 154 menyebutkan bahwa, penetapan atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, persetujuan tidak diperlukan jika kondisinya adalah sebagai berikut:

- a. pegawai masih dalam masa percobaan, apabila sebelumnya telah diminta secara tertulis,
- b. karyawan mengajukan permintaan tertulis untuk pemutusan hubungan kerja atas kehendaknya sendiri, tanpa majikan menunjukkan paksaan atau ancaman,
- c. karyawan mencapai usia pensiun
- d. Pekerja itu meninggal.

Menurut sejumlah Pasal yang tertuang dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan:

- a. Jika pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158)
- b. Jika pekerja melanggar ketentuan perjanjian kerja bersama (Pasal 161)
- c. Jika pekerja terjerat tindak pidana atau ditahan oleh pihak berwajib (Pasal 160)
- d. Jika perusahaan beralih status kepemilikan (Pasal 163)
- e. Jika perusahaan tutup akibat merugi secara terus-menerus selama 2 tahun (Pasal 164)
- f. Jika perusahaan harus melakukan efisiensi (Pasal 156)
- g. Jika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)

- h. Jika pekerja meninggal dunia (Pasal 166)
- i. Jika pekerja memasuki usia pensiun (Pasal 167)
- j. Jika pekerja mangkir selama 5 hari kerja tanpa pemberitahuan (Pasal 168).

Lebih lanjut, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga mencantumkan beberapa alasan mengapa perusahaan tidak mengizinkan pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam Pasal 153. Dinyatakan bahwa pengusaha/perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja jika²² :

- a. karyawan tidak masuk kerja karena sakit menurut laporan medis tidak lebih dari 12 bulan berturut-turut,
- b. pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- c. Para pekerja melakukan ibadah yang ditentukan oleh agama mereka,
- d. karyawan menikah,
- e. Pekerja yang sedang hamil, melahirkan, menggugurkan atau menyusui anaknya,
- f. karyawan terkait atau menikah dengan karyawan lain dari perusahaan yang sama,
- g. Pekerja membentuk serikat atau pekerja, menjadi anggota dan/atau pengurus,
- h. Pekerja mengadukan kepada pihak berwajib atas perbuatan pengusaha yang telah melakukan tindak pidana,
- i. Karena perbedaan keyakinan, agama, pandangan politik, suku, warna kulit, kelas, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja.

Jika perusahaan atau pengusaha melanggar salah satu ketentuan atau alasan di atas, maka iklan dianggap tidak sah. Dengan demikian, perusahaan terpaksa mempekerjakan kembali karyawan/pegawai

²²Simanjuntak, D. Danny H. *PHK dan Pesangon Karyawan. Media Pressindo, 2012. Hlm 30-32*

tersebut. Pemutusan hubungan kerja tanpa alasan tertentu batal demi hukum. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dianggap tidak pantas.²³

- a. Jika, tidak menunjukkan alasannya,
- b. jika mencari alasan atau mencari alasan yang salah,
- c. Jika konsekuensi pemecatan bagi karyawan lebih penting daripada manfaat pemecatan bagi pemberi kerja atau pengusaha,
- d. Jika karyawan diberhentikan bertentangan dengan peraturan hukum atau kebiasaan mengenai komposisi staf atau pengaturan jam kerja dan tidak ada alasan penting untuk mematuhi peraturan tersebut.

C. Tinjauan Umum Mengenai PHK Pada Masa Pandemi Covid-19

1. Devinisi Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan PHK

Pandemi COVID-19 adalah wabah penyakit coronavirus pada tahun 2019. Penyakit Coronavirus 2019, singkatan COVID-19) di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh jenis baru coronavirus SARSCoV-2. Epidemik COVID-19 pertama kali terdeteksi di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China pada Desember 2019 dan dinyatakan sebagai pandemi oleh World Health Organization (WHO) pada 11 Maret 2020. Hingga 23 April 2020, lebih dari 2.000.000 kasus COVID-19 telah dilaporkan di lebih dari 210 negara dan wilayah, menyebabkan lebih dari 195.755 orang meninggal dan lebih dari 781.109 orang pulih.

Virus SARS-CoV-2 diyakini menyebar di antara orang-orang terutama melalui tetesan pernapasan yang terbentuk saat

²³Zøeniðsyhødie, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), døløm Zøinøl Asikin (ed.), Døðør døðør Hukum Perburuhøn, PT. Røjø GrøfindoPersøðø, Jøkørtø, Cet.ke-5, 2004, h. 195

mereka batuk. Percikan ini juga bisa berasal dari bersin dan pernapasan normal. Selain itu, virus dapat menyebar dengan menyentuh permukaan yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Penyakit COVID-19 paling menular ketika orang yang mengidapnya memiliki gejala, meskipun infeksi dapat terjadi sebelum gejala muncul. Waktu antara paparan virus dan timbulnya gejala biasanya sekitar lima hari, tetapi dapat bervariasi dari dua hingga empat belas hari. Gejala umumnya adalah demam, batuk, dan sesak napas. Komplikasi dapat mencakup pneumonia dan penyakit pernapasan akut yang parah. Tidak ada vaksin atau obat antivirus khusus untuk penyakit ini. Pengobatan primer adalah simptomatik dan suportif. Tindakan pencegahan yang disarankan termasuk mencuci tangan, menutup mulut saat batuk, menjaga jarak dari orang lain, serta memantau dan mengisolasi tersangka.²⁴

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan

²⁴Diakses dari, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_COVID-19, Wikipedia bahasa Indonesia, "Blog Pengetian Pandemi Covid 19", diunduh pada hari minggu, tanggal 30 Agustus 2020, pukul, 10.00 WIB

majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²⁵

Hal ini sesuai dengan pendapat Imam Soepomo bahwa hubungan perburuhan terjadi setelah berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja, yaitu perjanjian dimana pihak pertama, karyawan, setuju untuk bekerja sambil menerima gaji dan pihak kedua setuju untuk mempekerjakan karyawan dengan membayar gaji.²⁶

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menjelaskan Hubungan kerja sebagai hubungan kontrak kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/karyawan dengan unsur-unsur kontrak kerja, upah dan peraturan. Hal tersebut ditegaskan di Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Hubungan kerja tercipta melalui suatu kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan. Hubungan kerja tersebut kemudian menimbulkan hak dan kewajiban yang mesti ditunaikan oleh pengusaha dan pekerja/karyawan.²⁷

Masalah ketenagakerjaan saat ini sangat kompleks dan beragam. Karena hubungan kerja antara majikan dan karyawan

²⁵Zainal Asikin, dkk, (2004), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rājā grafindo Persādā, Jākārtā, hlm. 65.*

²⁶Soepomo, Imam, (2003), *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jākārtā, hlm. 75.*

²⁷Randi, Yusuf, *Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1, hlm. 37*

tidak selalu berjalan dengan harmonis.²⁸ namun seringkali terdapat berbagai gangguan dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pemberi kerja seringkali memicu perselisihan pasar tenaga kerja, yang terkadang mengakibatkan pemberi kerja memecat pekerjanya.²⁹

Sejak merebaknya pandemi corona di Indonesia, hal ini berdampak pada hampir semua sektor, antara lain kesehatan, bisnis, industri, dan sosial. Pengurangan skala produksi otomatis mengurangi pendapatan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, beberapa pengusaha berjuang untuk mengelola keuangan mereka, termasuk menutupi biaya operasional, termasuk membayar hak pekerja seperti upah. Kesulitan yang dihadapi mendorong pengusaha untuk mengambil langkah-langkah efisiensi untuk memitigasi kerugian, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) bahkan PHK yang merugikan karyawan. Selain alasan efisiensi, kerugian perseroan akibat pandemi corona juga ditaksir menjadi kendala yang luar biasa, yang kemudian menjadi alasan PHK.

Pengusaha dapat menggunakan pandemi COVID-19 sebagai hambatan besar untuk PHK karena berdampak besar pada operasional perusahaan. Pembatasan operasional mempengaruhi pendapatan perusahaan, sehingga menyulitkan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya yang merupakan kewajibannya.

²⁸Randi Yusuf, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja*, Universitas Padjadjaran. Jawa Barat, Hlm123

²⁹Randi Yusuf, *Op.Cit.,hlm. 28.*

Selain itu, pandemi corona dapat digolongkan sebagai kejadian yang tidak terduga karena terjadi di luar kendali para pihak sehingga tidak ada cara untuk mencegahnya. Dilihat dari durasi situasinya, pandemi corona dapat digolongkan sebagai kendala *force majeure* sementara, karena ketidakmampuan pengusaha dalam memenuhi kewajibannya hanya bersifat sementara hingga keadaan kembali normal.

Kebijakan pemerintah yang menyatakan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan penerbitan berbagai produk hukum dapat memperkuat alasan komersial untuk menyatakan pandemi virus corona sebagai peristiwa *force majeure* karena secara eksplisit menyimpulkan bahwa pandemi virus corona di tingkat nasional telah diklasifikasikan sebagai bukan bencana alam.

Beberapa produk hukum tersebut, seperti Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Tidak Wajar Wabah Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres No. 12/2020), Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut PP No. 21/2020), Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (selanjutnya disebut Keppres No.

11/2020), dan UU Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana (selanjutnya disebut UU No. 24/2007). Dalam Pasal 1 ayat (3) UU No. 24/2007 menjelaskan bahwa Bencana nonalam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa yang tidak wajar, antara lain kegagalan teknologi, kegagalan modernisasi, dan wabah penyakit.

Sementara itu, Aloysius Uwiyono melihat merebaknya pandemi corona sebagai kendala yang sangat berat karena menghambat pengusaha dan pekerja untuk menjalankan tugasnya secara normal. Pandemi corona melanda pekerja, pengusaha dan pemerintah. Jika perusahaan merugi akibat efek pandemi corona sehingga tidak bisa memproduksi, PHK bisa dikeluarkan karena force majeure.³⁰

Selain force majeure, langkah efisiensi juga menjadi alasan banyak pengusaha merumahkan karyawannya di tengah pandemi corona. Kode Perburuhan tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan "efisiensi". Dalam bisnis, efisiensi mengacu pada upaya perusahaan untuk menghilangkan pemborosan atau setidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam bisnis sehingga tercipta kesinambungan bisnis, yaitu cara yang dilakukan

³⁰Bandi Yusuf, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja*, Universitas Padjadjaran. Jawa Barat. Hlm. 127

untuk keuangan perusahaan. Terkait karyawan, efisiensi dicapai dengan pengurangan jumlah karyawan (retrenchment).³¹



³¹Santoso, Budi, (2013,___, Maret) Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, *Mimbar Hukum*, Volume 25, Nomor 3, hlm. 411.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif-empiris. Abdulkadir Muhammad memahami penelitian hukum normatif-empiris sebagai penelitian yang menggunakan studi kasus hukum normatif-empiris berupa produk perilaku hukum.³²

Penelitian hukum normatif-empiris (terapan) diawali dengan norma-norma hukum positif tertulis yang secara khusus menyangkut proses-proses hukum masyarakat, sehingga penelitiannya selalu menunjukkan perpaduan antara dua tahap penelitian, yaitu:³³

1. Langkah pertama adalah mengecek peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Tahap kedua adalah penerapan peristiwa konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aplikasi ini dapat diimplementasikan melalui langkah-langkah konkret dan dokumen hukum. Hasil penerapan membuat pemahaman tentang penerapan spesifikasi normatif dipertimbangkan, apakah diterapkan dengan benar atau tidak. Penggunaan kedua langkah tersebut membutuhkan data sekunder dan data primer.

B. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan berikut untuk memenuhi kriteria ilmiah dan menjawab permasalahan penelitian ini:

³²Abdul kadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum Cet-1*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 52.

³³Ibid

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan yang menggunakan hukum dan peraturan, yaitu Pendekatan dilaksanakan melalui kajian dan analisis peraturan hukum.

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dan analisis kasus yang berkaitan dengan masalah hukum diperiksa. Peristiwa investigasi adalah peristiwa yang terjadi di Perusahaan-perusahaan. Analisis pada setiap kasus tersebut adalah pertimbangan pihak Perusahaan pada Karyawan atau pekerja yang terkena PHK dalam menyelesaikan isu hukum yang dihadapi.

C. Lokasi Penelitian

1. CV Aquaku Jaya Dompu

CV Aquaku Jaya berada Di Nusa Tenggara Barat, Kabupaten Dompu, pada perusahaan air minum CV. Aquaku Jaya Bersama yang beralamat di Jl. Lingkar Utara No.88, Karijawa, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat, Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2022 sampai dengan selesai.

D. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum sekunder digunakan sebagai bahan hukum menurut pendekatan yang ditempuh dalam penelitian ini. Bahan hukum sekunder adalah informasi yang tidak langsung diperoleh dari praktek.³⁴ Dalam

³⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 51.

kaitannya dengan bahan hukum sekunder yang mengikat, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, yaitu:
 - a. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25
 - b. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Tentang Cipta Kerja
 - c. Undang-Undang No.49 Tahun 1973 tentang pembuatan Kamar Dagang dan Industri (KADIN)
 - d. Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja
 - e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana
 - f. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)
2. Bahan Hukum Sekunder, adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan atau menangani hal-hal lain yang akan diteliti pada hukum primer:
 - a. Pendapat terkait penelitian dan bahan tertulis terkait penelitian.
 - b. Berbagai artikel terkait penelitian, jurnal, surat kabar, majalah, dokumen dan data dari internet.
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan dan petunjuk tentang bahan hukum primer dan sekunder seperti KBBI,

Ensiklopedia, Indeks Kumulatif, Buku Pedoman dan beberapa di antaranya.

4. Jenis dari dan bahan penelitian yaitu :
 - a. Data Primer, meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi
 - b. Data Sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, mekanisme pengumpulan bahan hukum dilaksanakan dengan Berbagai kegiatan pengumpulan bahan hukum mendukung kelangsungan penelitian, terutama melakukan penelusuran literatur. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Keuntungan dari pencarian literatur ini adalah untuk menemukan konsep dan teori umum tentang masalah penelitian.

F. Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum terkumpul dan diidentifikasi sesuai dengan pertanyaan hukum yang diteliti, langkah selanjutnya adalah analisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Oleh karena itu analisis kualitatif merupakan metode penelitian untuk menghasilkan data deskriptif, yaitu pengumpulan seluruh data dari bahan hukum primer dan sekunder.³⁵ Setelah menganalisis bahan hukum, langkah selanjutnya peneliti menarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dari fakta umum ke fakta khusus.

³⁵Soerjono Soekanto, *Op, Cit.hal.* 25.

G. Jadwal Penelitian

N O	Uraian	WAKTU															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan proposal	■															
2	Persetujuan proposal	■															
3	Ujian Proposal		■														
4	Penelitian Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■					
5	Analisis Data			■	■	■	■	■	■	■	■	■					
6	Seminar Hasil												■				
7	Uji Plagiasi													■			
8	Pengumpulan File Skripsi														■		
9	Yudisium Dan Wisuda															■	■

Pengaturan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 yang diatur dalam UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yaitu salah satunya dengan alasan efisiensi karena pertama dalam ketentuan Pasal 154A

ayat (1) UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perusahaan melakukan efisiensi, atau penutupan usaha serta tidak ada penutupan usaha selanjutnya karena usaha mengalami kerugian”. Sedangkan perusahaan mampu melindungi hak-hak pekerja/karyawan, mis hak atas ganti rugi, balas jasa dan pemerataan hak, yang dilaksanakan menurut undang-undang. Kedua, penghapusan ketentuan Pasal 152 diganti dengan pasal-pasal yang mempermudah prosedur penghentian. Ketiga, pengaturan tentang pemberhentian, pengupahan jangka panjang dan persamaan hak. Juga, empat alasan terkait PHK perusahaan dan karyawan, serta mekanisme negosiasi dan pengambilan keputusan. Bahwa sejak adanya putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 maka kedudukan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku dengan sifat konstitusional bersyarat.