

# Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* di Kabupaten Sleman

Atika Dian Utami <sup>a,1</sup>, Iffah Nur Hayati <sup>b,2</sup>

<sup>a</sup> Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas Negeri Yogyakarta, Sleman, Indonesia

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan *cross check*. Analisis data menggunakan kualitatif bersifat induktif dengan melalui tahap reduksi data, pengelompokan, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja sama dengan sebelum pandemi *Covid-19* yaitu (a) membuka layanan pengaduan. (b) memfasilitasi forum tripartit atau mediasi. (2) kendala yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak bisa melakukan dan terlibat dalam penegakan, pekerja dan pemberi kerja kesulitan dalam mencapai kesepakatan pada perundingan bipartit, terdapat pemberi kerja yang tidak kooperatif pada proses mediasi, keterbatasan pemahaman pemberi kerja mengenai peraturan perundang-undangan, dan keterbatasan personil mediator sehingga kurang dalam melakukan pembinaan kepada pemberi kerja

## ABSTRACT

*This study aims to describe the legal protection provided to workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic and identify the obstacles faced in providing legal protection to workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic. This research is a descriptive research with a qualitative approach. Determination of research subjects using purposive techniques. Data collection techniques using interviews and documentation. The data validity technique uses cross check. Data analysis using qualitative is inductive by going through the stages of data reduction, grouping, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that: (1) the legal protection provided to workers is the same as before the Covid-19 pandemic, namely (a) opening a complaint service. (b) facilitate tripartite forums or mediation. (2) the obstacles faced in providing legal protection to workers such as the Manpower Office of Sleman Regency cannot carry out and be involved in enforcement, workers and employers have difficulty in reaching an agreement in bipartite negotiations, there is an uncooperative employer in the mediation proses, limited understanding of the employer regarding the laws and regulations, and the limitations of mediator personnel so that they are lacking in providing guidance to employers.*

## Pendahuluan

Tujuan negara terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), salah satunya yaitu menyejahterakan rakyat. Kesejahteraan rakyat tercapai jika hak-hak warga negara terpenuhi. Salah satu yang menjadi hak warga negara adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Hak tersebut sudah dijamin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sebelum mulai bekerja, pemberi kerja maupun pekerja membuat suatu perjanjian kerja untuk memulai hubungan kerja yang nantinya akan menimbulkan hak dan kewajiban antara para pihak. Dalam menjalin suatu hubungan kerja pasti akan terdapat pengakhiran hubungan kerja. Hubungan kerja berakhir bisa dikarenakan salah satunya adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

## Sejarah Artikel

Diterima :

Disetujui :

## Kata kunci:

Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi *Covid-19*

## Keywords:

Legal Protection, Workers, Termination of Employment, Covid-19 Pandemic

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi atau harus dihindarkan. Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pengusaha/pemberi kerja, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja”. Kesuma (2020:7) menjelaskan pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya seseorang sebagai anggota sebuah perusahaan yang disertai pemberian imbalan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan terlebih dahulu antar para pihak yang bersangkutan yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh.

Tahun 2020 terjadi wabah *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang membawa implikasi besar bagi perekonomian sebagian besar negara termasuk Indonesia sendiri. Dalam kondisi ini pemerintah memberi himbauan kepada pemberi kerja untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja dan melindungi pekerja, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19* (Prajnaparamitha dan Mahendra, 2020: 318).

Salah satu daerah yang terkena imbas pemutusan hubungan kerja yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta. Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY mengungkapkan sejak 1 April 2020 hingga 27 April 2020 terdapat kurang lebih ada 1.710 pekerja/buruh dari 37 perusahaan yang berstatus kena pemutusan hubungan kerja karena dampak pandemi *Covid-19* (DetikFinance, 18 Mei 2020). Di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, kabupaten yang banyak terjadi pemutusan hubungan kerja antara lain Kabupaten Sleman. Bahkan pada masa pandemi *Covid-19* Kabupaten Sleman menduduki posisi terbanyak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Dari data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Sleman pekerja yang terkena dampak dari pandemi *Covid-19* ini baik yang terkena pemutusan hubungan kerja sampai dengan periode 17 April 2020, jumlahnya mencapai 1.341 orang. Dibandingkan dengan kabupaten yang lain yaitu Kabupaten Bantul 764 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, Kabupaten Kulon Progo sebanyak 616 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, Kabupaten Gunung Kidul sebanyak 331 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan Kota Yogyakarta yang hanya 214 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (DetikFinance, 23 April 2020).

Di Kabupaten Sleman sendiri yang menjadi persoalan bagi pekerja dari tindakan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* yang pertama, sebagian pekerja/buruh tiba-tiba mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja/perusahaan tanpa perundingan sebelumnya atau tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kedua,, sebelum hubungan kerja berakhir waktunya sebagian pekerja sudah terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* (IDNTimes Jogja, 11 Agustus 2020). Dari bulan Maret hingga bulan Oktober 2020 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menerima aduan 25 perkara hubungan industrial. Dari 25 perkara aduan tersebut terdiri 23 aduan dengan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* dan 2 aduan mengenai perselisihan hak. Dalam menghadapi pandemi *Covid-19* dampak ketenagakerjaan yang dialami diantaranya kesulitan finansial perusahaan, pekerja dirumahkan oleh perusahaan, kesepakatan bipartit tidak dibuat secara tertulis, dan keputusan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pemberi kerja (Radar Jogja, 26 November 2020).

Oleh karena itu perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyejahterakan pekerja, menjamin hak-hak pekerja. dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sebagai instansi ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten mempunyai wewenang untuk mengawasi dan melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan secara sepihak atau sewenang-wenang.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah memberikan perlindungan hukum yang bersifat represif. Perlindungan hukum ini bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja sehingga menemukan kesepakatan kedua belah pihak sehingga memperkecil adanya pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum diberikan diluar pengadilan sebelum masuk ke pengadilan hubungan industrial. Upaya pertama yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman ialah membuka pengaduan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pembukaan pengaduan ini dimaksudkan agar pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* oleh pemberi kerja dapat diatasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dan bisa diselesaikan saat perundingan kedua belah pihak sehingga tidak harus masuk pada mediasi.

Kedua, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyediakan mediasi terhadap pekerja dan pemberi kerja. Sidang mediasi yang dilakukan apabila kedua belah pihak telah melakukan musyawarah tetapi tidak menemukan kesepakatan. Dengan hal Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman membantu untuk menemukan kesepakatan kedua belah pihak dan bertujuan untuk melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pemberi kerja.

Meskipun Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman selaku instansi ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman telah melakukan berbagai upaya untuk melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*, Namun kenyataannya upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang bersifat represif juga masih belum optimal karena masih terdapat perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* yang diselesaikan ke pengadilan hubungan industrial dibandingkan di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman dan terdapat beberapa kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Hal tersebut dilihat dari bulan Maret hingga Desember 2020 terdapat 28 aduan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja yang mencatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sehingga semakin bertambahnya aduan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Dari 28 aduan tersebut diantaranya 13 aduan di selesaikan ke pengadilan hubungan industrial dan 12 aduan di selesaikan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman serta satu aduan mencabut perselisihan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman (Rekapitulasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*.

## Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang prosedur pemecahan masalahannya diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek peneliti saat sekarang (Nawawi, 2000: 63).

Bogdan dan Taylor dalam (Moleong, 2006: 4-6) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan manusia dan perilaku yang dapat diamati. Metode ini ditujukan untuk lingkungan dan individu.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ditujukan untuk menggambarkan secara mendalam tentang upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dari tindakan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*. Penelitian ini

dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Waktu pelaksanaan dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2021.

Penentuan subjek penelitian ini menggunakan Teknik *purposive*. Teknik *purposive* adalah teknik dalam penentuan subjek penelitian yang dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono 2016: 216). Adapun kriteria tersebut yaitu (1) Pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang memiliki tugas, wewenang, pengetahuan dan pengalaman dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi *Covid-19*. (2) Staf di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang memiliki tugas, wewenang, pengetahuan dan pengalaman dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi *Covid-19*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang digunakan yaitu wawancara semi terstruktur karena model ini lebih bebas sehingga peneliti dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan kebutuhan informasi yang diinginkan.

Teknik keabsahan data dalam penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan *cross check* data. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara dan teknik dokumentasi, sehingga *cross check* dilakukan dengan mengecek data yang berasal dari wawancara antar subjek penelitian yang kemudian di *cross check* kembali dengan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif yang bersifat induktif karena teknik analisis dimulai dari kasus yang bersifat khusus berdasarkan pengalaman dilapangan kemudian dirumuskan menjadi model, konsep, prinsip, atau definisi yang bersifat umum (Mulyana, 2010: 156). Langkah-langkah yang ditentukan yaitu reduksi data, pengelompokan, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

### Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi *Covid-19*

Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman selaku instansi keternagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* diantaranya sebagai berikut.

#### 1. Membuka pengaduan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja

Dari awal pandemi *Covid-19* bulan Maret 2020 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman telah membuka pengaduan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sampai dengan 01 Desember 2020 terdapat 30 aduan tercatat di Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sleman yang terdiri dari 28 aduan mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan 2 aduan mengenai perselisihan hak. Dari 30 tersebut terdiri dari 185 pekerja yang diantaranya 183 pekerja terkena pemutusan hubungan kerja dan 2 pekerja mengenai perselisihan hak. Dengan itu mayoritas perselisihan yang dicatatkan oleh pekerja mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman bertindak pasif yang berarti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memberikan perlindungan setelah adanya pengaduan dari pekerja ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan pemberi kerja/perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* diantaranya sebagai berikut.

- Pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja pada masa pandemi *Covid-19* karena pemberi kerja mengalami kerugian sehingga pemberi kerja tidak mampu membayar pekerja.

- Terdapat sebagian pemberi kerja mengalami kebangkrutan karena penurunan omzet. Dengan itu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja walaupun terdapat pekerja yang belum habis waktu kontraknya.

Upaya penerimaan pengaduan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman lebih bersifat konsultasi untuk pekerja, bukan pengaduan dalam arti untuk penegakan hukum. Pekerja yang hendak mengadukan perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja bisa dilayani secara online atau datang langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

Selain itu konsultasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman seperti apakah permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan ranah dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman atau bukan. Apabila permasalahan tersebut bersifat lebih pada pengaduan secara penegakan oleh pekerja maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman akan melimpahkan dan menyarankan kepada pekerja untuk mengadukan ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan konsultasi ini pekerja lebih paham tentang langkah yang diambil dan lebih paham hak-hak yang diperoleh.

Dalam perundingan kedua belah pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak memiliki partisipasi secara mendalam karena hal tersebut merupakan ranah dari pemberi kerja dan pekerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak dapat melakukan perundingan tripartit jika tidak ada bukti atau risalah perundingan antara pekerja dengan pemberi kerja. Bukti perundingan kedua belah pihak tersebut meliputi nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan tersebut. Apabila perundingan ini terdapat kesepakatan kedua belah pihak maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menghimbau bahwa kesepakatan tersebut ditetapkan langsung ke pengadilan hubungan industrial yang berada di pengadilan negeri sleman. Dari banyaknya 28 aduan yang dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terdapat 1 (satu) aduan di sektor jasa yang berhasil penyelesaian perselisihan di tahap perundingan kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dengan pemberi kerja.

Sesuai hasil pemaparan diatas perusahaan/pemberi kerja tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang kepada pekerja. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui lagi dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pemberi kerja tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;
- d. perusahaan tutup dalam keadaan memaksa;
- e. perusahaan tutup dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pekerja atau buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan yang dicantumkan dalam perundang-undangan;
- g. adanya pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauannya sendiri;

- i. pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis;
- j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan sebelumnya sudah diperingati dengan surat secara berturut-turut;
- k. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan karena tindak pidana;
- l. pekerja/buruh mengalami kecelakaan kerja yang berakibat cacat dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 bulan;
- m. pekerja memasuki usia pension;
- n. pekerja meninggal dunia.

Dari sebab-sebab atau alasan pemutusan hubungan kerja diatas maka pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang atau sepihak oleh pemberi kerja. Terdapat sebagian pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut berdalih dengan alasan *force majeure* atau keadaan memaksa maka dengan itu pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja. Tetapi pandemi *Covid-19* tersebut tidak bisa langsung dijadikan alasan pembatalan kontrak dengan alasan *force majeure*. Menurut Pasal 1338 KUHPerdata menyatakan setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi membuatnya. Jadi selama kontrak tidak diubah dengan kontrak baru yang disepakati tetap berlaku mengikat seperti undang-undang sehingga harus ada klausul dalam kesepakatan itu serta harus dilihat pada jenis *force majeure* yang terjadi yang juga dicantumkan dalam klausul kontrak. Dengan merujuk Pasal 154A ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja diatas juga, kerugian yang dialami oleh pemberi kerja belum mencapai dua tahun maka pemberi kerja tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya-upaya lain yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam mengatasi dampak pandemi *Covid-19* kepada pekerja seperti dapat membatasi waktu lembur/kerja dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan ini juga dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan membantu menumbuhkan perekonomian di masa pandemi *Covid-19*. Akan tetapi jika perusahaan dari pemberi kerja sudah tidak beroperasi lagi atau tutup permanen sesuai dengan Pasal 154A ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja maka pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan wajib membayarkan kompensasi atau hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan atau peraturan perusahaan.

## 2. Menyelenggarakan mediasi untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja

Jika perundingan kedua belah pihak atau bipartit yaitu pekerja dan pemberi kerja gagal maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyelenggarakan forum tripartit/mediasi. Dalam memfasilitasi forum tripartit ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyediakan tempat mediasi dan menyediakan mediator. Adapun mekanisme atau langkah yang dilakukan mediator hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman saat diadakannya mediasi sebagai berikut.

- a. Mempelajari perselisihan pemutusan hubungan kerja terlebih dahulu yang diajukan oleh pihak pekerja. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam mempelajari perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan pekerja biasanya memerlukan waktu 7 (tujuh) hari.
- b. Memanggil para pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja untuk datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman guna memberikan keterangan yang sebenarnya. Mediator Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memanggil para pihak dengan mengirim surat panggilan ke alamat para pihak. Sebagian besar panggilan tersebut ditanggapi dengan baik oleh para pihak dengan langsung hadir pada proses persidangan tanpa mediator mengulangi panggilan kembali walaupun terdapat para pihak yang harus dikuasakan. Disisi lain juga terdapat pihak pemberi kerja atau termohon yang tidak datang dalam sidang mediasi walaupun sudah dipanggil sampai 3 (tiga) kali dan tidak memberikan kuasa kepada pihak lain. Dari 28 aduan mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat 4 aduan yang pemberi kerja tidak hadir dalam mediasi. Penyebab pemberi kerja tidak hadir dalam sidang mediasi adalah pemberi kerja menganggap bahwa apa yang ia lakukan benar dalam memutus hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* kepada pekerja karena pemberi kerja mengalami kerugian dan pemberi kerja mempunyai kesibukan yang tidak bisa ditinggalkan. Untuk itu hal yang dilakukan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terhadap pemberi kerja yang tidak datang dalam sidang mediasi yaitu mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Setelah itu anjuran disetujui oleh pemberi kerja maka dibuatkanlah perjanjian bersama tetapi terdapat pemberi kerja yang menolak anjuran tersebut maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menaikkan perselisihan ke pengadilan hubungan industrial. Dari 4 aduan yang pemberi kerja tidak hadir 3 (tiga) diantaranya menerima anjuran mediator dan satu aduan menolak anjuran mediator.

- c. Membuka sidang mediasi yang kemudian dilanjutkan dengan para pihak menyampaikan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan menyampaikan pendapat para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja mengenai pemutusan hubungan kerja. Penyampaian para pihak ini diawali dengan penyampaian kronologis permasalahan dan penyampaian pendapat para pihak mengenai apakah kronologis serta tindakan sudah sesuai dengan ketentuan atau belum. Tahap ini Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman berperan menengahi untuk diadakannya klarifikasi para pihak. Klarifikasi para pihak digunakan untuk melengkapi kronologis awal yang tidak disampaikan para pihak beserta sanggahan para pihak. Pada klarifikasi para pihak ini terdapat perdebatan antara pemberi kerja dan pekerja karena mereka menganggap masing-masing pihak benar sehingga Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengalami kesulitan dalam memberikan solusi. Tetapi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tetap memerikan solusi kepada pemberi kerja dan pekerja untuk menemukan jalan keluar permasalahan dan menemukan kata sepakat sehingga menguntungkan masing-masing pihak. Hal yang dilakukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman saat kesulitan menemukan kata sepakat pada sidang mediasi yaitu memberikan opsi-opsi atau pilihan-pilihan yang diambil dari keterangan para pihak saat sidang yang kemudian diserahkan kepada para pihak kembali apakah akan menyetujui atau tidak atas pilihan-pilihan yang diberikan. Pilihan-pilihan yang diberikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja seperti dibatalkannya pemutusan hubungan kerja diganti dengan upaya lain yaitu pengurangan upah pekerja karena pemberi kerja mengalami penurunan omzet atau pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dari pemberi kerja tutup permanen dengan memberikan kompensasi kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan atau yang lainnya. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman juga mengupayakan agar pemberi kerja membayarkan kompensasi atau hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja seperti uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja. Biasanya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memberikan uang pesangon sebanyak 1 (satu) kali dari ketentuan tetapi hal tersebut bisa dinegosiasikan sesuai dengan kesepakatan para pihak. Untuk uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja minimal 3 tahun masa kerjanya dan untuk pekerja yang kurang dari 3 tahun masa kerjanya maka pekerja tidak diberikan uang penghargaan masa kerja oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.
- d. Membuat perjanjian bersama kepada para pihak yang telah menyetujui opsi-opsi atau pilihan yang diberikan mediator dan bersepakat menyelesaikan perselisihan pada sidang mediasi.

Kemudian perjanjian bersama tersebut oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Selama awal pandemi hingga 01 Desember 2020 tercatat ada 9 aduan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang berhasil diselesaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dengan mengeluarkan perjanjian bersama. Maksudnya dalam sidang mediasi langsung ditemukan kata sepakat oleh para pihak sehingga mediator membuat perjanjian bersama sehingga belum sampai pada anjuran tertulis oleh mediator. Dengan perjanjian bersama maka pekerja memperoleh hak-haknya walaupun tidak sesuai dengan undang-undang. Tetapi ada juga dalam sidang mediasi tidak kunjung menemukan kesepakatan dan tidak menerima opsi-opsi atau pilihan yang diberikan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman maka hal yang dilakukan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yaitu mengeluarkan anjuran tertulis. Anjuran tertulis dapat berubah menjadi perjanjian bersama apabila anjuran tersebut disepakati oleh para pihak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dianggap sudah selesai oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Tetapi jika anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak disetujui para pihak atau salah satu pihak maka perselisihan tersebut dapat dinaikkan di pengadilan hubungan industrial. Dari aduan yang masuk di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* tercatat 3 aduan perselisihan pemutusan hubungan kerja berhasil di selesaikan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dari anjuran tertulis berubah menjadi perjanjian bersama dan terdapat 14 aduan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang hasilnya anjuran tertulis dan tidak menemukan kesepakatan kedua belah pihak dalam sidang mediasi yang selanjutnya diajukan ke pengadilan hubungan industrial. Setelah itu sidang mediasi yang dilakukan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman selesai. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman menyelesaikan sidang mediasi memerlukan waktu 30 hari.

Dengan melihat data diatas maka dapat diketahui bahwa upaya mediasi yang dilakukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 4 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan:

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Hal tersebut juga sama dengan apa yang dikatakan Budiono (2011: 81) bahwa apabila perundingan bipartit gagal atau tidak dapat terselesaikan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Diadakannya mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai upaya perlindungan kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dari tindakan pemberi kerja yang sewenang-wenang.

Pelaksanaan mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sleman dapat dikatakan baik karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tetapi upaya Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat dikatakan belum cukup berhasil karena sidang mediasi lebih banyak menghasilkan anjuran tertulis atau tidak menemukan kesepakatan yaitu sebanyak 14 aduan



daripada perjanjian bersama atau kesepakatan bersama yang hanya 12 aduan. Hal tersebut bisa memperlambat penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan industrial karena harus perlu langkah selanjutnya setelah sidang mediasi.

### **Kendala Yang Dihadapi Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19**

1. Secara organisasi berdasar peraturan perundang-undangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak bisa melakukan dan terlibat dalam penegakan hukum.

Saat ini kewenangan berkenaan dengan penegakan hukum berada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan perubahan dari Undang-Undang Pemerintahan Daerah. Dengan konsekuensi hukum dari perubahan Undang-Undang Pemerintah Daerah, seluruh tugas dan tanggungjawab terkait penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan sepenuhnya dilaksanakan oleh pemerintah daerah provinsi. Dengan itu menjadikan kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman karena tidak berperan serta dalam penegakan guna melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang oleh pemberi kerja.

2. Pekerja dan pemberi kerja kesulitan dalam mencapai kesepakatan pada perundingan bipartit atau perundingan kedua belah.

Hal itu dikarenakan pemberi kerja tidak mampu melakukan pembayaran kepada pekerja saat pandemi *Covid-19* dan perusahaan dari pemberi kerja mengalami kerugian serta mengalami penurunan omzet. Dengan itu menjadikan kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman untuk menyarankan para pihak melakukan musyawarah terlebih dahulu sehingga upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman belumlah efektif dan maksimal. Terbukti dari perundingan kedua belah pihak atau musyawarah yang berhasil mencapai kata sepakat melalui musyawarah kedua belah pihak yaitu 1 (satu) aduan dan selebihnya diselesaikan dengan mediasi. Pemberi kerja tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang kepada pekerja walaupun pemberi kerja tidak mampu melakukan pembayaran kepada pekerja dan perusahaan dari pemberi kerja mengalami kerugian serta mengalami penurunan omzet. Hal itu karena sudah terdapat sebab-sebab diperbolehkannya melakukan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Dengan merujuk Pasal 154A ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja diatas juga, kerugian yang dialami oleh pemberi kerja belum mencapai dua tahun maka pemberi kerja tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya-upaya lain yang dilakukan oleh pemberi kerja dalam mengatasi dampak pandemi *Covid-19* kepada pekerja seperti dapat membatasi waktu lembur/kerja dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja.

3. Terdapat pemberi kerja yang tidak kooperatif pada proses mediasi.

Hal ini bisa dilihat saat sidang mediasi pemberi kerja tidak mau hadir walaupun sudah di panggil dengan baik sebanyak 3 (tiga) kali sehingga mediator hanya mendapatkan keterangan dari satu pihak saja. Hal tersebut dapat membuat proses berlangsungnya mediasi lebih lama walaupun terdapat jangka waktu penyelesaiannya. Saat sidang terdapat 4 pemberi kerja tidak hadir saat mediasi berlangsung walaupun sudah dipanggil sebanyak 3 (tiga) kali. Penyebab pemberi kerja tidak hadir dalam sidang mediasi adalah pemberi kerja menganggap bahwa apa yang ia lakukan benar dalam memutus hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* kepada pekerja karena pemberi kerja mengalami kerugian dan pemberi kerja mempunyai kesibukan sehingga tidak mempunyai waktu untuk menghadiri sidang. Dengan tidak hadirnya pemberi kerja saat mediasi berlangsung dapat menghambat jalannya sidang mediasi.

4. Keterbatasan pemahaman pemberi kerja mengenai peraturan perundang-undangan sehingga pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau sewenang-wenangnya.

Dari sidang mediasi diperoleh informasi pemberi kerja tidak paham mengenai undang-undang ketenagakerjaan karena terdapat perdebatan antara pemberi kerja dan pekerja dalam sidang mediasi. Pemberi kerja menganggap bahwa pandemi *Covid-19* merupakan keadaan memaksa sehingga pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Dengan kendala tersebut mengakibatkan mediator mengalami kesulitan untuk menemukan solusi guna mencapai kesepakatan kedua belah pihak karena dari masing-masing pihak pekerja dan pemberi kerja mempunyai prinsip yang kuat. Berdasarkan sidang mediasi, mediator lebih banyak mengeluarkan anjuran tertulis yaitu sebanyak 14 aduan daripada perjanjian bersama yang hanya 12 aduan.

5. Keterbatasan personil mediator sehingga kurang dalam melakukan pembinaan kepada pemberi kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mempunyai dua personil mediator dalam menengahi perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Disaat pandemi *Covid-19* ini banyak terjadi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan didalam mediasi satu kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja memerlukan waktu yang cukup lama maksimal 30 hari. Dengan personil Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang terbatas menyebabkan upaya yang dilakukan untuk melindungi pekerja kurang maksimal dan kurang dalam melakukan pembinaan. Hal tersebut juga dilihat dari kualitas atau kemampuan yang dimiliki oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam menyelesaikan perselisihan yang lebih banyak diselesaikan di pengadilan hubungan industrial yaitu sebanyak 14 aduan daripada di selesaikan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang hanya 13 aduan. Sesuai dengan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi menyatakan bahwa tugas mediator adalah *"melakukan pembinaan hubungan industrial, pengembangan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan"*.

## Simpulan

Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* sama dengan sebelum pandemi *Covid-19*. Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yaitu pertama membuka pengaduan. Pengaduan yang diberikan sekedar konsultasi seperti menyarankan kepada pekerja untuk mengadakan perundingan kedua belah pihak dengan pemberi kerja. Kedua, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman memfasilitasi forum tripartit atau mediasi. Adapun kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman dalam melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman tidak bisa melakukan dan terlibat dalam penegakan, pekerja dan pemberi kerja kesulitan dalam mencapai kesepakatan pada perundingan bipartit, terdapat pemberi kerja yang tidak kooperatif pada proses mediasi, keterbatasan pemahaman pemberi kerja mengenai peraturan perundang-undangan, dan keterbatasan personil mediator sehingga kurang dalam melakukan pembinaan kepada pemberi kerja.

## Saran

Berdasarkan simpulan penelitian diatas, saran dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pemerintah dan Pemerintah Daerah  
Bagi pemerintah

Sebaiknya pemerintah pusat merevisi peraturan perundang-undangan terkait wewenang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengenai pengawasan sehingga pengawasan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman bisa berjalan lebih efektif.

Bagi Pemerintah Daerah

- Hendaknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman mengeluarkan kebijakan khusus guna melindungi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* karena pandemi *Covid-19* merupakan keadaan yang tidak terduga.
- Hendaknya meningkatkan pembinaan kepada pekerja dan pemberi kerja sehingga pekerja dan pemberi kerja paham tentang ketenagakerjaan
- Hendaknya Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sleman menambah personil mediator agar perselisihan yang ditangani bisa maksimal.

2. Pemberi kerja

Sebaiknya pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan undang-undang yang berlaku dimana hak-hak pekerja terpenuhi sehingga tidak ada yang dirugikan.

3. Pekerja

Sebaiknya pekerja lebih aktif dalam mencari informasi mengenai pengaduan di website Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman agar hak-hak pekerja terpenuhi.

## Referensi

Budiono, A.R. (2011). *Hukum perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.

DetikFinance. (2020). *35 Ribu pekerja di DIY dirumahkan, 1.700 kena phk*. Diunduh pada tanggal 18 Oktober 2020, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5019626/35-ribu-pekerja-di-diy-dirumahkan-1700-kena-phk>

\_\_\_\_\_. (2020). *Ribuan pekerja di sleman dirumahkan dan kena phk*. Diunduh pada tanggal 18 Oktober 2020, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4987990/ribuan-pekerja-di-Sleman-dirumahkan-dan-kena-phk-ini-datanya>.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. (2020). *Rekapitulasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 2020*, Sleman: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

Kesuma, M.E. (2020). *Analisis pemutusan hubungan kerja secara sepihak*. *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya: Palembang.

Moleong, L.J. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, H. (2000). *Metode penelitian bidang social*. Yogyakarta: UGM Press.

Prajnaparamitha, K. & Mahendra R.G. 2020. Perlindungan status kerja dan pengupahan tenaga kerja dalam situasi pandemi *Covid-19* berdasarkan perspektif pembaharuan hukum. *Administrative Law & Governance Journal*, 3, 2621-2781. Doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>

Radar Jogja. (2020). *Kedepankan komunikasi bipartit*. Diunduh pada tanggal 30 Desember 2020, dari <https://radarjogja.jawapos/sleman-bantul/2020/11/26/kesepakatan-komunikasi-bipartit/>.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 13, Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

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



### LEMBAR PENGESAHAN JOURNAL

**Judul** : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi *Covid-19* Di Kabupaten Sleman  
**Nama** : Atika Dian Utami  
**NIM** : 17401241051  
**Prodi** : Pendidikan Kewarganegaraan



Yogyakarta, Juni 2021

**Reviewer,**

Chandra Dewi Puspitasari, S.H., LL.M.

NIP. 19800702 200501 2 002

**Pembimbing,**

Iffah Nur Hayati, M.Hum.

NIP. 19750313 199903 2 001

Rekomendasi Pembimbing (mohon dilingkari salah satu)

1. Dikirim ke Journal Student
2. Dikirim ke Journal Civic
3. Dikirim ke Jurnal lain