

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa waktu lalu, seluruh penjuru dunia digemparkan dengan munculnya Penyakit Covid-19 atau *Coronavirus disease 19* dengan kasus pertama ditemukan di Kota Wuhan, Tiongkok pada Desember 2019.¹ *World Health Organization* (WHO) atau yang lebih kita kenal dengan Badan Kesehatan Dunia kemudian mengategorikan Penyakit tersebut sebagai Pandemi *Global* pada 11 Maret 2020² akibat penyakit tersebut telah menyebar dengan masif ke seluruh penjuru dunia dalam waktu yang singkat, termasuk di Indonesia. Merebaknya Covid-19 di Indonesia juga tidak hanya memberikan dampak yang signifikan pada sektor kesehatan Masyarakat yang ada di bumi pertiwi, namun juga memberikan dampak yang maksimum pada sektor lain seperti ekonomi, pendidikan, sosial hingga ketenagakerjaan. Sehingga, guna mencegah adanya lonjakan pada jumlah pasien Covid-19 secara tak terkendali, maka Pemerintah mengambil tindakan dengan menerbitkan Kebijakan Pembatasan Sosial terhadap seluruh aktivitas masyarakat di seluruh kabupaten/Kota yang ada di Indonesia, dengan diawali oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada 10 April 2020 yang menerapkan

¹ Noah C. Peeri, et al, *The SARS, MERS and novel coronavirus (COVID-19) epidemics, the newest and biggest global health threats: what lessons have we learned?*, International Journal of Epidemiology, Vol. 0, No. 0, 2020, hlm. 2

² World Health Organization (WHO), *Coronavirus disease (COVID-19) Pandemic*, <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>, diakses pada tanggal 19 Desember 2022, pukul 20.10 WIB

kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB),³ dan kemudian diikuti oleh beberapa Pemerintah Daerah Provinsi yang ada di Indonesia. Setelah PSBB, Pemerintah Indonesia bersama Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota juga menerapkan kebijakan lain yang pada intinya memiliki tujuan yang sama, yakni menekan penambahan jumlah kasus Covid-19, adapun Kebijakan yang dimaksud adalah PSBB Transisi, Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), PPKM Darurat, hingga PPKM empat (4) level.⁴

Diterapkannya Pembatasan pada Aktivitas Masyarakat oleh Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah tentu membawa berbagai dampak, baik positif maupun negatif. Jika berbicara mengenai dampak positif dari diberlakukannya kebijakan tersebut maka berdampak pada adanya penurunan angka penderita Covid-19 di negeri ini. Namun, meningkatnya angka jumlah pasien yang pulih dari Covid-19 sayangnya juga dibarengi dengan munculnya berbagai persoalan dalam sektor Hubungan Industrial. Dari segi Perusahaan, Salah satu implementasi *physical distancing* yang merupakan bagian dari kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat adalah dengan melakukan pengurangan jumlah Pekerja/Buruh yang beroperasi dalam perusahaan. Tentu, berkurangnya kapasitas Pekerja/Buruh yang beraktivitas dalam satu waktu di perusahaan ini dimaksudkan untuk menanggulangi Covid-19, namun kebijakan tersebut cukup mempengaruhi kinerja dari keuangan perusahaan karena dengan berkurangnya jumlah Pekerja/Buruh yang beraktivitas dalam

³ Desi Permatasari, *Kebijakan Covid-19 dari PSBB hingga PPKM Empat Level*, <https://bit.ly/3WYqXpv>, diakses pada 19 Desember 2022, pukul 21.46 WIB

⁴ *Ibid.*

satu waktu di perusahaan, maka secara otomatis akan membuat kegiatan produksi maupun penjualan oleh perusahaan menjadi terbatas dan berkurang. Sehingga, pemasukan yang dihasilkan dari kegiatan produksi maupun penjualan yang dilakukan oleh perusahaan akan ikut menurun. Pun, sekalipun Perusahaan masih beroperasi dengan jumlah Pekerja/Buruh seperti biasa, namun dalam perjalanannya tetap bergantung pada order atau permintaan barang dari *customer* atau klien yang belum dapat dipastikan akan berjalan dengan normal seperti sebelum Pandemi, Karena dari klien sendiri juga mengalami adanya penurunan pada kinerja keuangan sebagai akibat dari pandemi, sehingga membuat klien untuk sementara waktu sampai batas waktu yang belum ditentukan harus mengurangi order atau permintaan barang pada Perusahaan. Hal tersebut dilihat dari data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), dimana berdasarkan survei pada tanggal 10 hingga 26 juli tahun 2020 terhadap 34.559 responden yang berasal dari pelaku usaha ini kemudian menghasilkan sebuah data yang menyebutkan bahwasannya terdapat 80,24 persen UMB (Usaha Menengah Besar) dan 78,35 persen UMK (Usaha Menengah Kecil) mengalami penurunan permintaan karena klien yang terdampak pandemi.⁵ Sehingga kendala-kendala tersebut dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan dan pemasukan dari perusahaan, yang kemudian berdampak pada kinerja keuangan perusahaan.

⁵ Sofaria Ayuni, et al, *Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha*, Jakarta: BPS RI, 2020, hlm. 10

Kondisi yang dialami oleh perusahaan selama pandemi ini kemudian disiasati dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memotong atau mengurangi Hak-hak yang sebelumnya diperoleh oleh Pekerja/Buruh secara normal sebelum Pandemi berlangsung. Langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotong atau mengurangi Hak-hak Pekerja/Buruh di masa Pandemi beberapa waktu yang lalu kemudian terbukti dari data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) dimana telah terjadi penurunan rata-rata upah yang diterima oleh Para Pekerja/Buruh sebagai akibat dari adanya Penyesuaian Besaran Upah yang merupakan salah satu contoh pemotongan salah satu hak yang dimiliki Pekerja/Buruh dalam suatu Perusahaan. Yang mana sebelum Pandemi Covid-19 berlangsung yakni di tahun 2019, rata-rata Upah Pekerja/Buruh adalah sebesar Rp 2,91 Juta per bulan. Kemudian di tahun 2020, angka ini turun hingga di nominal Rp 2,76 Juta per bulan. Penurunan ini kemudian berlanjut di tahun 2021 menjadi Rp 2,74 Juta per bulan, angka ini setara dengan tingkat rata-rata upah pekerja pada tahun 2017 dengan jumlah angka yang identik.⁶ Timbulnya Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah Pekerja/Buruh yang kemudian menyebabkan pada penurunan nominal upah para Pekerja/Buruh tentu akan berdampak pada Kesejahteraan dari para Pekerja/Buruh, terlebih jika dihadapkan dengan kondisi saat ini, dimana telah terjadi berbagai kenaikan harga yang tak terelakkan, seperti pada harga pangan⁷

⁶ Gianie, *Pandemi Menggerus Upah Pekerja*, <https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/04/18/pandemi-menggerus-upah-pekerja>, diakses pada tanggal 20 Desember 2022, pukul 19.23 WIB

⁷ Martyasari Rizky, *Hidup Makin Berat, Harga Beras Sampai Telur Beterbangan*, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221130020327-4-392313/hidup-makin-berat-harga-beras-sampai-telur-beterbangan>, diakses pada 20 Desember 2022, pukul 21.49 WIB

dan harga Bahan Bakar Minyak (BBM)⁸ yang mana dua komoditas ini merupakan komoditas yang sangat melekat dan berpengaruh pada keseharian masyarakat. Adanya situasi ini jika tidak diimbangi dengan pemasukan yang cukup dari upah selama bekerja maka mau tidak mau membuat para Pekerja/Buruh beserta keluarga mereka harus mengencangkan ikat pinggang lebih kuat agar dapat berjuang melewati masa-masa sulit selama Pandemi. Belum lagi, banyak dari mereka yang terdampak pandemi terpaksa harus menjual aset yang dimiliki dan meminjam uang ke pihak ketiga untuk menghadapi dampak dari Pandemi, sebagaimana survei yang dilakukan oleh Lazismu pada maret 2021, dimana terdapat 52,2 persen responden harus bertahan hidup dengan menjual aset yang dimiliki, dan 54,9 persen responden meminjam uang kepada pihak ketiga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.⁹

Kesulitan yang dirasakan oleh Pekerja/Buruh akibat pemotongan hak dari perusahaan nampaknya mulai sedikit mendapatkan angin segar. Lantaran pandemi Covid-19 di Indonesia mulai mereda, dan per tahun ini Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang sebelumnya menjadi salah satu sebab berkurangnya aktivitas operasional dan penjualan dari perusahaan yang berujung pada menurunnya pemasukan perusahaan juga sudah dicabut.¹⁰ Sehingga, semua aktivitas masyarakat, termasuk pada aktivitas operasional

⁸ Ardito Ramadhan, *Harga BBM Peralite, Solar, hingga Pertamina Resmi Naik Mulai Hari ini*, <https://nasional.kompas.com/read/2022/09/03/13372151/harga-bbm-pertalite-solar-hingga-pertamax-resmi-naik-mulai-hari-ini>, diakses pada tanggal 20 Desember 2022, pukul 23.04 WIB

⁹ Lazismu.org, Hasil Survei Lazismu: Pendapatan Masyarakat turun, Namun tetap Berderma, <https://lazismu.org/view/hasil-survei-lazismu-pendapatan-masyarakat-turun-namun-tetap-berderma>, diakses pada tanggal 28 Januari 2021, pukul 13.49 WIB

¹⁰ Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik Kementerian Kesehatan RI, *PPKM di Indonesia Resmi Dicabut*, <https://bit.ly/3XdBhJ8>, diakses pada tanggal 28 Januari 2023, pukul 16.34 WIB

Perusahaan mulai berjalan dengan jumlah kapasitas Pekerja/Buruh yang kembali normal. Dengan normalnya semua aktivitas ketenagakerjaan dalam perusahaan dan Seiring berjalannya waktu, tentu pihak perusahaan perlu untuk kembali menjalankan kewajiban yang dimiliki seperti sediakala sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pihak Perusahaan merupakan pihak yang dalam Hubungan Industrial memiliki fungsi sangat penting dalam memberi kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Sehingga berlandaskan amanat tersebut, maka sangatlah perlu bagi perusahaan untuk menormalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang sebelumnya dipotong atau dikurangi di masa Pandemi sebelumnya demi kesejahteraan para Pekerja/Buruh beserta keluarga yang dimiliki oleh mereka. Upaya normalisasi yang dilangsungkan oleh PT. X Cabang Surabaya atas Hak-hak Pekerja/Buruh yang dipangkas karena Pandemi hendaknya juga dijadikan sebagai momentum bagi Pekerja/Buruh untuk memperjuangkan Hak-hak mereka yang sebenarnya dalam kondisi normal sebelum Pandemi juga masih belum dapat diberikan dengan baik oleh perusahaan. Oleh karena itu dari urgensi tersebut, maka pelaksanaan Normalisasi pada Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh Perusahaan pasca Pandemi Covid-19 ini diperlukan adanya sebuah pengawalan dan pengawasan ketat agar peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan kewajiban Normalisasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, sehingga

tercipta suatu keseimbangan antara hak dan kewajiban yang dimiliki PT. X Cabang Surabaya dengan yang dimiliki oleh Pekerja/Buruh.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Peneliti tertarik untuk mengetahui, membahas dan menelisik lebih dalam mengenai implementasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya pada masa sebelum dan selama Pandemi Covid-19, beserta Kendala dalam hal Pemenuhan Hak – Hak Pekerja/Buruh selama Masa Pandemi Covid-19, yang mana berdasarkan hal tersebut kemudian dapat diketahui upaya yang diberikan oleh PT. X Cabang Surabaya pada Pekerja/Buruh untuk menormalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh pasca Pandemi Covid-19 yang sebelumnya Hak-hak tersebut tidak dapat diperoleh secara normal oleh Pekerja/Buruh sebagai dampak dari adanya Pandemi Covid-19 dalam sebuah penelitian yang berjudul: **“UPAYA NORMALISASI PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH PADA PT. X CABANG SURABAYA PASCA PANDEMI COVID-19”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X Cabang Surabaya pada saat sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana Upaya Normalisasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X Cabang Surabaya Pasca Pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dilaksanakannya Penelitian oleh Peneliti sebagai salah satu rangkaian yang penting dalam penulisan Skripsi, adapun Tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Guna mengetahui dan menganalisis Kesesuaian Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya pada saat sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19 dengan Peraturan Peraturan Hukum tentang Ketenagakerjaan;
2. Guna mengetahui Kendala yang dialami oleh PT. X Cabang Surabaya dalam Pemenuhan Hak-hak Pekerja selama Masa Pandemi Covid-19, Sekaligus mengetahui mengenai Upaya Normalisasi Pada Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya pasca Pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara garis besar terdapat dua manfaat utama dari adanya penulisan laporan Skripsi ini, yang mana manfaat utama tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Berkaitan dengan hasil dalam penelitian ini kedepannya diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan pengetahuan hukum di tanah air, utamanya yang berhubungan dengan Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh dalam suatu Perusahaan pada saat sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19 yang kemudian dikaitkan dengan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan. Beserta,

Upaya-upaya Normalisasi pada Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya Pasca Pandemi Covid-19.

- b. Adanya Penelitian ini beserta hasil yang ada didalamnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan acuan bagi pembaca dan peneliti lain yang akan melaksanakan suatu penelitian yang masih berkaitan dengan tema dalam Penulisan Skripsi ini.

2. Manfaat Praktis

Terdapat dua manfaat praktis dari adanya penulisan Penelitian ini, yang mana manfaat praktis tersebut adalah yang pertama, dapat memberikan sebuah gambaran terkait dengan perbedaan implementasi Hak-hak Pekerja/Buruh pada saat sebelum dan selama masa Pandemi Covid-19 di Perusahaan. Adapun yang kedua, masih berkaitan dengan manfaat pertama yang mana dari diadakannya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu wawasan dan gambaran serta pengetahuan bagi masyarakat yang kemudian dapat dijadikan sebagai sebuah solusi alternatif pasca Pandemi Covid-19 untuk menyelesaikan suatu problematika yang berkaitan dengan Hak-hak Pekerja/Buruh yang sebelumnya beberapa diantaranya terkikis selama Masa Pandemi Covid-19 dengan tetap berlandaskan pada Peraturan Hukum tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh

1.5.1.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Pemerintah Hindia Belanda di masa Kolonial Belanda memberikan tafsiran Buruh sebagai mereka yang bekerja secara kasar seperti Kuli, Tukang dan lain sebagainya. Pemerintah *Nederlandsch Indie* menamakan mereka yang bekerja kasar dengan sebutan Berkerah Biru atau *Blue Collar* dan mereka yang bekerja di lingkup Pemerintah, kantor atau mereka yang bekerja secara halus dikenal dengan sebutan berkerah putih atau *White Collar*. Adanya Perbedaan label *Blue Collar* atau Berkerah Biru dan *White Collar* atau Berkerah Putih ini digunakan oleh Pemerintah Hindia Belanda untuk *Divide et impera* atau Politik Pecah Belah pada Pribumi pada saat itu. Pada saat itu pula, Orang-orang dari kalangan *Blue Collar* diharuskan untuk patuh pada Kalangan Berkerah Putih yang bekerja halus. Kalangan *Blue Collar* pada saat itu juga disamakan seperti budak, dan Kalangan *White Collar* diartikan sebagai majikan dari budak.¹¹ Namun stigma dari istilah buruh mulai mengalami perubahan ketika Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila di tahun 1974 merekomendasikan Istilah “Buruh” yang dirubah dengan kata

¹¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, hlm. 33-34

“pekerja”. Hal ini dikarenakan jika istilah Buruh mulai dipandang kurang pantas untuk didengar, dikarenakan tiap kali mendengar kata “Buruh” maka masyarakat yang terlintas dalam benak pikiran mereka adalah mereka yang bekerja dari golongan bawah.¹² Pemerintah Indonesia juga mulai mengupayakan untuk mengganti istilah “Buruh” dengan istilah “Pekerja” yang mana hal ini terlihat pada Kongres II FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) yang diselenggarakan pada tahun 1985, dimana pada saat itu yang menjadi alasan bagi Pemerintah Indonesia untuk mengganti istilah “Buruh” dengan istilah “Pekerja” adalah dikarenakan penyebutan “Buruh” dirasa kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, stigma yang hinggap pada istilah “Buruh” cenderung merujuk pada kalangan yang selalu mendapatkan tekanan dan memiliki kedudukan dibawah majikan.

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah “Buruh” kemudian digandengkan bersama istilah “Pekerja”, sehingga menghasilkan gabungan istilah “Pekerja/Buruh”. Dengan dipadangkannya istilah “Pekerja” dan istilah “Buruh” adalah sebuah kompromi setelah dua istilah ini dalam waktu yang lama saling bertarung untuk menjadi istilah yang dapat diterima oleh

¹² *Ibid.*

masyarakat.¹³ Adapun dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasannya Pekerja/Buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kata Pekerja sendiri memiliki pengertian yang luas, yang mana diartikan sebagai setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik didalam hubungan kerja maupun swapekerja.¹⁴

1.5.1.2 Hak Pekerja/Buruh

Hak dari Para Pekerja/Buruh di Indonesia telah tertuang di dalam beberapa Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang layak

Hak atas Pekerjaan yang dimiliki dan diterima oleh Pekerja/Buruh tertuang pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwasannya “Tiap-tiap Warga Negara berhak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang layak”. Selain dalam UUD 1945, hak tersebut juga dijelaskan dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan

¹³ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2009, hlm. 5

¹⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007, hlm. 1

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

2. Hak untuk Memperoleh Kesempatan dan Perlakuan yang sama tanpa diskriminasi

Tiap-tiap Pekerja/Buruh mempunyai peluang yang sama dengan siapapun dalam menggapai sebuah pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, dimana antar Pekerja/Buruh tidak diperbolehkan untuk dikotak-kotakan dari segi Suku, Agama, Ras, dan Budaya dari seseorang. Hal ini pula telah dijelaskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha”.

3. Hak untuk memperoleh Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berkaitan dari hak tersebut diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana peraturan tersebut menyebutkan bahwasannya “Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

4. Hak untuk mendapatkan Upah

Upah merupakan hak Pekerja/Buruh yang diperoleh dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan Keluarganya atas suatu Pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Adapun hak tersebut juga diatur dalam Pasal 88A ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

5. Hak untuk mengembangkan Kompetensi Kerja

Dalam Pasal 11 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan Kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

6. Hak untuk mendapatkan Waktu istirahat dan Cuti

Mendapatkan Waktu istirahat dan Cuti bagi Para Pekerja/Buruh disela-sela Waktu Kerja adalah salah satu dari hak dasar Para Pekerja yang diberikan Pihak Perusahaan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 79 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan khusus untuk Pekerja/Buruh Perempuan berhak mendapatkan istirahat sebelum dan setelah melahirkan, serta setelah mengalami keguguran kandungan sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

7. Hak memperoleh Uang Pesangon

Bilamana timbul PHK, Pihak Perusahaan wajib untuk memberikan Uang Pesangon dan/atau Penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

8. Hak atas Kesejahteraan melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan

Hak atas Kesejahteraan melalui Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan yang diperuntukkan bagi Pekerja beserta keluarganya diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana dijelaskan bahwasannya “Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja” dan Pasal 100 ayat (1) yang menyebutkan bahwasannya “Untuk meningkatkan Kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib untuk menyediakan Fasilitas Kesejahteraan”.

9. Hak untuk ikut serta dalam keanggotaan di Serikat Pekerja/Buruh

Hak yang dimiliki oleh Pekerja/Buruh dalam Serikat Pekerja/Buruh, baik menjadi seorang anggota maupun membentuk sebuah Serikat Pekerja/Buruh telah dijamin oleh konstitusi melalui Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Hak dalam menjalankan Ibadah sesuai agama yang dianut

Menjalankan Ibadah sesuai dengan agama yang dimiliki oleh Pekerja/Buruh ditengah-tengah aktivitas Pekerjaannya adalah

hal yang tidak dapat diintervensi Pihak Perusahaan dan Pengusaha sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain Hak Pekerja/Buruh yang telah diatur dalam UUD 1945, dan beberapa Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, di lingkungan Provinsi Jawa Timur sendiri oleh Pemerintah Provinsi juga telah merilis Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Jawa Timur Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat beberapa Hak-hak Pekerja/Buruh yang secara umum materi muatannya mengenai hal tersebut tidak jauh berbeda dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

1.5.1.3 Kewajiban Pekerja/Buruh

Kewajiban yang dijalankan oleh Para Pekerja/Buruh sendiri telah diatur pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana Kewajiban tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sesuai dengan yang diperjanjikan, Pekerja/Buruh wajib menjalankan Pekerjaan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUHPerdara);
2. Pekerja/Buruh wajib menjalankan secara sendiri pekerjaannya, dan hanya dengan izin majikan ia dapat meminta orang lain untuk menggantikannya (Pasal 1603a KUHPerdara);
3. Pekerja/Buruh wajib mematuhi peraturan pelaksana Pekerjaan dan peraturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan (Pasal 1603b KUHPerdara);
4. Pekerja/Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan (Pasal 1603c KUHPerdara);
5. Pekerja/Buruh melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik (Pasal 1603d KUHPerdara);
6. Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki fungsi untuk melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi keberlangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta turut serta memajukan

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota Serikat Pekerja beserta keluarganya (Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

7. Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja/Buruh wajib untuk menjalankan semua ketentuan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama. (Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
8. Adapun dalam Penyelesaian Hubungan Industrial wajib untuk dijalankan oleh para Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara Musyawarah untuk Mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
9. Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan minimal dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan mogok kerja dan dilakukan secara tertulis pada Perwakilan Perusahaan dan Instansi Ketenagakerjaan (Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

1.5.2 Tinjauan Umum tentang Perseroan Terbatas

1.5.2.1 Pengertian Perseroan Terbatas

Diberbagai negara, Perseoran Terbatas memiliki penamaan sendiri yang berbeda, seperti contoh di Prancis menggunakan istilah *Society Anonyme* yang mana dalam Hukum Prancis lebih menekankan pada keterikatan antara badan dengan orang-orangnya, kemudian di Jerman menggunakan istilah *Aktien Gesellschaft* yang memiliki arti himpunan saham, dan Inggris yang menggunakan istilah *Limited Company* yang dapat diartikan lembaga usaha dengan tanggung jawab terbatas pada pemegang saham.¹⁵ Di Indonesia sendiri, pada mulanya Perseroan Terbatas diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), setelah itu dirubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Dikarenakan pemberlakuan aturan tersebut relevan dengan Kebutuhan Masyarakat dan Perkembangan Hukum, maka Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1995 kemudian dicabut digantikan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.¹⁶ Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas telah disebutkan bahwasannya

¹⁵ Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009, hlm. 70

¹⁶ H. Zaeni Asyhadie, dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, Jakarta: Erlangga, 2012, hlm. 66

“Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Abdulkadir Muhammad memberikan penafsiran mengenai istilah “Perseroan” yang merujuk kepada cara menentukan modal, yakni terbagi dalam saham, dan istilah “terbatas” menunjuk kepada batas tanggung jawab pemegang saham, yakni sebatas kepada jumlah nominal saham yang dimiliki.¹⁷ Sedangkan menurut Zaeni Asyhadie, Perseroan Terbatas merupakan suatu bentuk usaha yang berbadan hukum, yang pada awalnya dikenal dengan nama *Naamloze Vennootschap* (NV). Istilah “Terbatas” yang ada dalam Perseroan Terbatas ditujukan pada tanggung jawab pemegang saham yang hanya terbatas pada nominal dari semua saham yang dimilikinya.¹⁸ Kemudian, menurut Henry Campbell Black, Perseroan Terbatas merupakan suatu badan intelektual yang diciptakan oleh hukum dan terdiri dari beberapa orang individu, serta bernaung dibawah 1 (satu) nama bersama, dimana sebagai

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010, hlm. 109

¹⁸ H. Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 41

badan intelektual tetap sama dan eksis meskipun para anggotanya terus berubah-ubah.¹⁹

1.5.2.2 Jenis Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas memiliki beberapa jenis yang terbagi berdasarkan modal atau saham dan pihak yang ikut serta dalam Perseroan Terbatas tersebut. Adapun Jenis dari Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut:

1. Perseroan Terbuka

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas telah menjelaskan bahwasannya Perseroan Terbuka merupakan Perseroan Publik atau Perseroan yang melakukan penawaran umum saham, sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan di bidang Pasar Modal. Jadi, Perseroan Terbuka adalah suatu Perseroan Terbatas yang sahamnya dapat dimiliki atau dijual pada masyarakat luas melalui bursa, sebagai cara guna memumpuk modal untuk Investasi usaha Perseroan Terbatas yang dikenal sebagai *go public*,²⁰ dan dengan hal ini maka saham dalam Perseroan tersebut dapat dimiliki oleh siapapun yang berminat dan yang mengeluarkan saham tersebut nantinya harus melalui bursa efek atau pasar modal.

¹⁹ Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017, hlm. 3

²⁰ C.S.T. Kansil, Christine, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 49

2. Perseroan Tertutup

Perseroan Tertutup merupakan Perseroan yang mana saham dari perusahaan hanya dapat dimiliki oleh pihak tertentu yang telah ditentukan dan tidak menerima pemodal dari luar secara sembarangan. Secara umum, Jenis perseroan ini adalah perseroan terbatas kerabat, atau keluarga, atau saham yang telah tertulis nama dari pemilik saham, sehingga sulit untuk dipindahtangankan pada pihak lain, sehingga dapat diartikan jika Perseroan terbatas tertutup didirikan tanpa adanya sedikitpun tujuan untuk menghimpun sebuah modal.²¹

3. Perseroan Publik

Perseroan Publik merupakan Perseroan yang memenuhi kriteria jumlah pemegang saham dan modal yang disetor sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan di bidang Pasar Modal sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

1.5.2.3 Syarat Pendirian Perseroan Terbatas

Syarat Pendirian Perseroan Terbatas didasarkan Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perseroan Terbatas, maka terdapat beberapa Syarat yang harus dipenuhi oleh semua pihak bilamana ingin mendirikan

²¹ H. Zaeni Asyhadie, dan Budi Sutrisno, *op.cit.*, hlm. 76

sebuah Perseroan Terbatas. Adapun syarat Pendirian Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut:²²

1. Adanya Perjanjian sejumlah minimal 2 (dua) orang atau lebih sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perseroan Terbatas. Adanya aturan minimal dua orang atau lebih kemudian menegaskan adanya prinsip yang ada dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, bahwa Perseroan Terbatas sebagai badan hukum yang dibentuk dari adanya sebuah Perjanjian, sehingga diperlukan adanya lebih dari satu orang sebagai pemegang saham;
2. Perjanjian dalam membentuk suatu Perseroan Terbatas wajib dibuat dengan Akta Autentik dihadapan notaris dengan menggunakan Bahasa Indonesia sesuai Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Perseroan Terbatas. Perjanjian merupakan Akta Pendirian yang kemudian sekaligus berisikan Anggaran Dasar yang telah disepakati, dan Keterangan lain yang berkaitan dengan Pendirian Perseroan. Adapun keterangan lain yang dimaksud adalah sebagai berikut:
 - a. Nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, pekerjaan, tempat tinggal, dan kewarganegaraan dari pendiri perseroan, atau

²² *Ibid*, hlm. 77-79

- nama, tempat kedudukan, dan alamat lengkap, beserta nomor dan tanggal Keputusan Menteri mengenai Pengesahan Badan Hukum dari Pendirian suatu Perseroan;
- b. Nama lengkap, tempat, dan tanggal lahir, pekerjaan, tempat tinggal, dan kewarganegaraan anggota direksi dan dewan komisaris yang pertama kali diangkat;
 - c. Nama Pemegang Saham yang telah mengambil saham, rincian jumlah saham, dan nilai nominal saham yang telah ditempatkan dan disetor.

Baru setelah Akta Pendirian tersebut ditandatangani oleh para pendiri, maka Perseroan dapat dinyatakan telah berdiri. Namun, Hubungan Hukum yang terjadi antara para pendiri barulah sebatas Hubungan Kontrak, sehingga segala akibat hukum yang terjadi dalam perseroan tersebut masih sebagai tanggung jawab para pendiri secara pribadi. Baru setelah mendapatkan keputusan dari Menkumham, maka semua hubungan hukum antara para pendiri merupakan hubungan hukum perseroan;

3. Adanya modal dasar yang minimal sejumlah Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;

4. Tiap Pendiri dari Perseroan Terbatas wajib untuk mengambil bagian Saham ketika Perseroan Terbatas dibentuk sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

1.5.2.4 Prosedur Pendirian Perseroan Terbatas

Prosedur Pendirian Perseroan Terbatas sendiri terbagi dalam 5 (lima) tahapan, dimana tahapan yang dimaksud adalah sebagai berikut:²³

1. Membuat Perjanjian Tertulis

Perjanjian tertulis perlu dilangsungkan oleh 2 (dua) orang atau lebih yang mana dalam perjanjian tersebut kemudian berisikan mengenai hak, kewajiban, dan saham atau modal yang kemudian disepakati oleh *Founder* dari Perseroan Terbatas.

2. Pembuatan Akta Pendirian dihadapan Notaris

Para Pendiri yang memiliki kesepakatan dalam Perjanjian kemudian menghadap pada notaris guna meminta untuk dibuatkan Akta Pendirian dari Perseroan Terbatas. Akta Pendirian memiliki fungsi *intern*, yakni sebagai *rules of the game* dari para Pendiri Saham dan organ perseroan. Kemudian juga fungsi *ekstern* terhadap pihak ketiga sebagai suatu

²³ *Ibid*, hlm. 79-83

identitas dan pengaturan tanggung jawab perbuatan hukum yang dilakukan oleh yang berhak pada nama perseroan.

3. Adanya Pengesahan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia

Guna memperoleh Pengesahan, maka Para pendiri secara bebarengan atau melalui perwakilan dengan kuasa pada notaris untuk mengajukan permohonan yang dilakukan melalui sistem administrasi badan hukum yang dilakukan secara elektronik, dengan format isian sebagai berikut:

- a. Nama dan tempat kedudukan perseroan;
- b. Jangka waktu berdirinya perseroan;
- c. Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan;
- d. Jumlah modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor;
- e. Alamat lengkap perseroan.

4. Pendaftaran Perseroan

Berdasarkan Pasal 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwasannya Pendaftaran Perseroan Terbatas diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dan juga sebagai kewajiban dari direksi dalam mendaftarkan Perseroan Terbatas pada daftar perusahaan dengan mengajukan akta pendirian beserta surat

pengesahan dari Menteri Kehakiman yang paling lama adalah tiga puluh hari pasca pengesahan diberikan.

5. Pengumuman dalam Tambahan Berita Negara

Berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengartikan bahwasannya Perseroan Terbatas yang telah didaftarkan beserta akta pendirian dan Keputusan Menteri mengenai pengesahan badan hukum perseroan kemudian akan diumumkan dalam Tambahan Berita Negara oleh Menkumham RI.

1.5.3 Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum

1.5.3.1 Pengertian Perlindungan Hukum

UUD 1945 merupakan salah satu produk hukum yang memiliki tujuan untuk menganugerahkan sebuah perlindungan hukum, yang mana Perlindungan Hukum tersebut diberikan pada tiap Warga Negara Indonesia tanpa terkecuali.²⁴ Perlindungan Hukum memiliki artian yang universal, sehingga beberapa ahli hukum memiliki pendapat tersendiri mengenai Perlindungan Hukum, diantaranya seperti Satjipto Raharjo yang mengartikan bahwasannya Perlindungan Hukum merupakan memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan

²⁴ Kathleen C. Poontoh, *Jaminan Perlindungan Hukum terhadap Kreditur Pemegang Gadai Saham Pada Bank Umum Nasional di Indonesia*, Lex Crimen: Jurnal Elektronik Bagian hukum Pidana, Vol. 5, No. 4, 2016, hlm. 154

oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁵ Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon yang mengartikan Perlindungan Hukum merupakan suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan sebuah pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.²⁶ Kemudian menurut Muchsin yang berpendapat bahwasannya Perlindungan Hukum merupakan kegiatan guna melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan yang menciptakan adanya suatu ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.²⁷

1.5.3.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah hak tiap rakyat dan merupakan kewajiban bagi suatu negara untuk melindungi hak yang dimiliki oleh warga negaranya, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyebutkan bahwasannya “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Sehingga dengan ini, maka telah sepakat jika tiap warga

²⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 54

²⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011, hlm. 10

²⁷ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta, Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14

negara berhak atas perlindungan hukum bahkan hingga ketika warga negara berada disituasi dimana sedang berhadapan dengan hukum, dan dalam pelaksanaannya tentu Perlindungan Hukum memiliki bentuk-bentuk implementasi atau pelaksanaan di masyarakat. Adapun kemudian Perlindungan Hukum terbagi dalam 2 bentuk, yakni:²⁸

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum Preventif merupakan Perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah dan memiliki tujuan guna mencegah sebelum terjadinya sebuah Pelanggaran. Hal ini dapat ditemukan pada aturan Perundang-Undangan yang bertujuan untuk mencegah adanya pelanggaran serta memberikan batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif adalah bentuk Perlindungan akhir yang berupa sanksi, seperti contoh denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan bilamana hal tersebut telah terjadi sebuah sengketa atau pelanggaran.

²⁸ *Ibid*, hlm. 20

1.5.4 Tinjauan Umum tentang Pandemi Covid-19

1.5.4.1 Pengertian Pandemi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pandemi merupakan suatu wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas. Menurut Michael Ryan yang menjabat sebagai Direktur Eksekutif dari Program Keadaan Darurat Kesehatan *World Health Organization* (WHO) mengemukakan bahwasannya Pandemi sendiri berasal dari Kata Yunani yakni “*Pandemos*” yang memiliki arti sebagai “semua orang”. *Pandemos* sendiri merupakan sebuah Konsep kepercayaan yang menyatakan bahwasannya populasi yang ada diseluruh dunia kemungkinan akan terkena sebuah infeksi dan sebagian besar akan jatuh sakit. *World Health Organization* (WHO) kemudian memberikan status pandemi dalam berlandaskan pada beberapa fase. Adapun fase yang dimaksud oleh *World Health Organization* (WHO) mengenai status pandemi adalah sebagai berikut:²⁹

1. Fase 1, yang mana tidak terdapat virus yang beredar di antara fauna yang dapat menimbulkan infeksi pada manusia;
2. Fase 2, yang mana ditandai dengan adanya virus yang kemudian beredar pada fauna yang kemudian diketahui dapat

²⁹ Theresia Vania, et al, *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kekerasan Dalam Rumah Tangga*, Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik, Vol. 2, No. 2, 2020, hlm. 113

menimbulkan infeksi pada manusia, sehingga dianggap sebagai potensi dari ancaman suatu pandemi;

3. Fase 3, yang mana virus yang ditimbulkan dari fauna kemudian menyebabkan beberapa kasus secara sporadis atau menjangkiti sekelompok kecil orang, dan untuk penularan antar manusia masih terbatas;
4. Fase 3, yang mana fase ini terjadi sebuah penularan virus antar manusia atau fauna kepada manusia yang bertambah banyak hingga kemudian menyebabkan terjadinya suatu wabah;
5. Fase 5, yang mana penyebaran sebuah virus dari manusia kepada manusia terjadi setidaknya pada dua negara di satu wilayah WHO; dan
6. Fase 6, yang mana fase ini ditandai dengan adanya wabah yang semakin meluas ke berbagai negara di dunia. Dalam fase ini kemudian menunjukkan bahwa pandemi global berlangsung.

1.5.4.2 Pengertian Covid-19

Covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*) merupakan jenis terbaru dari *Coronavirus* yang pada saat pertama kali muncul belum pernah teridentifikasi sebelumnya pada manusia. Penyakit yang diakibatkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) awalnya ditemukan dalam bentuk kasus *pneumonia* pada manusia yang tidak diketahui etiologinya pada 31 Desember 2019 di Tiongkok, dan pada 7 Januari 2020

case tersebut diidentifikasi sebagai *Coronavirus* jenis terbaru oleh Tiongkok. Tanggal 30 Januari 2020, *World Health Organization* kemudian memutuskan peristiwa tersebut sebagai *Public Health Emergency of International Concern*, dan oleh *World Health Organization* ditetapkan Covid-19 sebagai pandemi global pada 11 Maret 2020³⁰ dengan Thailand menjadi negara pertama diluar Tiongkok yang mengungkapkan adanya kasus Covid-19,³¹ kemudian diikuti oleh negara lain berikutnya seperti Korea Selatan dan India yang kemudian berkembang ke negara-negara lain diseluruh penjuru dunia. Hingga 30 Juni 2020, *World Health Organization* mencatat adanya kasus konfirmasi sejumlah 10.185.374 dengan kasus kematian yang terkonfirmasi mencapai 503.862 diseluruh dunia, dengan negara yang paling banyak melaporkan kasus terkonfirmasi adalah Amerika Serikat, Prancis, Jerman, Italia, Brazil, Vietnam, Taiwan, Polandia, Meksiko, dan Spanyol.³² Sementara, negara yang mendapati adanya angka kematian terbanyak adalah Amerika Serikat, Brazil, India, Rusia, Meksiko, Peru, United Kingdom, dan Italia.³³

³⁰ Fathiyah Isbaniah, et al, *Pedoman Pencegahan dan Pengendalian CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI, 2020

³¹ Sarah Oktaviani Alam, *Perjalanan COVID-19 Sejak Pasien Nol Muncul di China hingga Kini Mendunia*, <https://bit.ly/3leFo3D>, diakses pada tanggal 24 Desember 2022, pukul 20.12 WIB

³² Vika Azkiya Dihni, *Waspada, 10 Negara ini Punya Kasus Aktif Covid-19 Tertinggi Global*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/27/kasus-aktif-covid-19-global-tembus-1858-juta-orang-as-terbanyak>, diakses pada 24 Desember pukul 21.40 WIB

³³ Monia Ayu Rizaty, *Kasus Kematian Covid-19 RI Terbanyak ke-9 di Dunia*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/05/17/kasus-kematian-covid-19-ri-terbanyak-ke-9-di-dunia>, diakses pada 24 Desember 2022, pukul 22.14 WIB

Semua kalangan, baik anak-anak, kawula muda, hingga orang dewasa dapat terkena virus Covid-19, namun efek dari Covid-19 akan lebih berbahaya dirasakan oleh manusia bilamana yang terkena adalah mereka yang lanjut usia, orang yang memiliki daya tahan tubuh yang lemah atau orang yang sedang sakit, dan ibu hamil. Sehingga perlu adanya pengetahuan bagi diri sendiri maupun keluarga dan masyarakat luas tentang bagaimana virus Covid-19 dapat menyebar. Adapun cara penularan dari Covid-19 adalah sebagai berikut:³⁴

1. Apabila tidak sengaja menghirup *droplet* yang keluar dari Penderita Covid-19 saat bersin atau batuk;
2. Bila memegang mulut, hidung, atau mata tanpa mencuci tangan menggunakan, setelah menyentuh benda yang terkena *droplet* dari Penderita Covid-19;
3. Adanya kontak jarak dengan Penderita Covid-19 kurang dari 2 (dua) meter tanpa menggunakan masker.

Bilamana kita sendiri atau kita mendapati keluarga atau rekan yang melakukan aktivitas yang erat dengan cara penularan Covid-19 maka perlu untuk dipahami mengenai tanda dan gejala umum yang sering ditemui pada penderita atau pasien yang terpapar Covid-19, yang mana dapat berupa seperti gangguan

³⁴ Pittara, *COVID-19*, <https://www.alodokter.com/covid-19>, diakses pada 25 Desember 2022, pukul 00.07 WIB

pernapasan akut seperti demam tinggi, batuk kering, dan sesak napas, dengan masa inkubasi rata-rata 5 hingga 6 hari yang mana masa inkubasi terpanjang adalah 14 hari. Pada kasus Covid-19 yang berat diketahui dapat menyebabkan *pneumonia*, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal dan bahkan hingga kematian.³⁵ Setelah kita memahami tentang cara Covid-19 menyebar, dan gejala yang umum ditemui oleh penderita Covid-19, maka selanjutnya adalah mengetahui langkah atau cara dalam pencegahan agar tidak terpapar Covid-19, adapun langkah tersebut adalah sebagai berikut:³⁶

1. Mencuci tangan dengan benar, yakni dengan air mengalir dan sabun, setidaknya dalam kurun waktu 20 detik. Kemudian kita juga perlu memastikan seluruh bagian tangan telah tercuci hingga bersih, termasuk punggung tangan, sela-sela jari, kuku dan pergelangan tangan kita. Selain menggunakan air sebagai media cuci tangan, kita juga bisa menggunakan *hand-sanitizer* dengan kandungan alkohol minimal 60% untuk membersihkan tangan;
2. Menggunakan masker, yang mana dalam penggunaan masker sangat disarankan untuk tangan kita menghindari menyentuh bagian wajah jika melepas masker, dan setelah melepas

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Kevin Adrian, 5 *Cara Efektif Agar Tidak Tertular Virus Corona*, <https://www.alodokter.com/ketahui-cara-untuk-mencegah-penularan-virus-corona>, diakses pada tanggal 25 Desember 2022, pukul 18.39 WIB

- masker, segera mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, atau dengan *hand-sanitizer* guna menghilangkan kuman yang menempel di tangan;
3. Menjaga daya tahan tubuh dengan mengkonsumsi makanan sehat, dan berprotein, kemudian juga rutin berolahraga, tidur yang cukup, tidak merokok, dan tidak mengkonsumsi alkohol;
 4. Penerapan *Physical distancing* dan isolasi mandiri, yang mana dapat dilakukan dengan cara tidak beraktivitas diluar rumah, kecuali jika terdapat urusan yang darurat atau mendesak, dan melakukan isolasi mandiri bilamana memiliki gejala yang mirip dengan gejala penderita Covid-19, atau jika pernah kontak dengan mereka yang positif menderita Covid-19 selama beraktivitas. Isolasi mandiri juga perlu untuk dianjurkan pada mereka yang rentan terkena Covid-19;
 5. Rutin membersihkan rumah dan melakukan disinfeksi, yang mana cara ini perlu untuk dilakukan karena virus Covid-19 dapat bertahan selama berjam-jam, hingga berhari-hari di permukaan suatu benda. Sehingga, maka dari itu rumah perlu untuk dibersihkan secara rutin dengan ditambah melakukan disinfeksi secara menyeluruh, terutama pada benda yang sering dipegang, atau disentuh.

1.5.4.3 Pandemi Covid-19 di Indonesia

2 Maret 2020 menjadi tanggal pertama kalinya Covid-19 teridentifikasi di tanah air, tepatnya di Depok, Jawa Barat. Kemunculan kasus pertama kali ini berawal ketika terjadi kontak dekat dengan seorang Warga Negara Jepang yang ternyata terpapar Covid-19 saat diperiksa di Malaysia.³⁷ Sejak hari itu, kasus Covid-19 secara konsisten bertambah dan menyebar keseluruh Indonesia. Membludaknya kasus Covid-19 tersebut kemudian ditindaklanjuti oleh Pemerintah Indonesia dengan ditetapkannya sebagai Bencana Nasional pada 13 April 2020 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional. Selain menerbitkan aturan tersebut, pada 31 Maret 2020 yang lalu Presiden Joko Widodo kemudian memberlakukan Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang didasarkan pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020, dan menetapkan status Kedaruratan Kesehatan masyarakat sebagai akibat dari masifnya persebaran Kasus Covid-19 di Indonesia. Negara ini sempat mengalami naik turun jumlah kasus Covid-19 dalam kurun waktu 2020 hingga 2022. Kasus Covid-19 di Indonesia yang semula

³⁷ Sarah Oktaviani Alam, *Kapan COVID-19 Masuk ke Indonesia? Begini Kronologinya*, <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5781536/kapan-covid-19-masuk-ke-indonesia-begini-kronologinya>, diakses pada tanggal 25 Desember 2022, pukul 20.18 WIB

ditemukan 2 (dua) kasus di Depok, Jawa Barat, kemudian berkembang dan bertambah hingga per 31 Desember 2020 telah mencapai angka 743.198 kasus positif Covid-19 yang ditemukan di Indonesia, dengan total jumlah 22.138 orang yang menjadi korban meninggal akibat terpapar Covid-19.³⁸ Masifnya penyebaran Covid-19 di seluruh wilayah tanah air membuat Pemerintah Indonesia bergerak cepat untuk mendapatkan vaksin yang digunakan untuk mengurangi risiko terinfeksi Covid-19 bagi masyarakat yang secara bersamaan dapat menekan jumlah persebaran Covid-19 di seluruh bumi pertiwi. Hingga kemudian pada 13 Januari 2021, Pemerintah Indonesia mulai menerapkan Program Vaksin Covid-19 di Indonesia, dengan Presiden Joko Widodo sebagai Warga Negara Indonesia pertama yang mendapatkan suntikan Vaksin.³⁹ Program ini kemudian berlanjut hingga telah ada 203.812.556 orang yang telah mendapatkan vaksinasi dosis pertama dan 174.417.086 orang yang telah mendapatkan vaksin suntikan kedua, serta 67,43 juta orang yang telah mendapatkan vaksin dosis ketiga (Per 9 Desember 2022).⁴⁰

³⁸ Wisnoe Moerti, *Data Terkini Covid-19 di Indonesia Desember 2020*, <https://www.merdeka.com/peristiwa/data-terkini-covid-19-di-indonesia-desember-2020.html>, diakses pada 26 Desember 2022, pukul 02.47 WIB

³⁹ Humas Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan RI, *Program Vaksinasi COVID-19 Mulai Dilakukan. Presiden Orang Pertama Penerima Suntikan Vaksin COVID-19*, <https://bit.ly/3hnlIQk>, diakses pada 26 Desember 2022, pukul 09.22 WIB

⁴⁰ Wuryanti Puspitasari, *6,43 Juta Warga Indonesia Sudah Vaksinasi COVID-19 Penguat*, <https://www.antaraneews.com/berita/3296307/6743-juta-warga-indonesia-sudah-vaksinasi-covid-19-penguat>, diakses pada 27 Desember 2022, pukul 20.43 WIB

Masifnya program Vaksinasi pada masyarakat Indonesia ini kemudian berdampak positif pada masyarakat, dimana Angka persebaran Covid-19 mulai melandai di Indonesia. Melandainya jumlah persebaran Covid-19 di Indonesia yang dikarenakan masifnya Vaksinasi di Masyarakat dan ditambah dengan penerapan protokol kesehatan yang ketat membuat Pemerintah kemudian melonggarkan Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat, sehingga dengan ini maka aktivitas dan perekonomian masyarakat mulai berangsur pulih seperti semula.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Menurut Morris L. Cohen, Penelitian Hukum adalah proses pencarian hukum yang memberikan pengaturan dalam aktivitas masyarakat,⁴¹ dan berkaitan dengan jenis penelitian hukum yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan Metode yuridis Empiris yang merupakan metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.⁴² Penelitian Hukum secara Yuridis Empiris juga merupakan pendekatan yang digunakan guna melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Cetakan Ketujuh)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 29

⁴² Jonaedi Efendi & Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris (Cetakan Ketiga)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm. 150

dalam mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.⁴³

Metode Yuridis Empiris dalam Penelitian ini dimaksudkan guna meneliti tentang Implementasi Hak-hak Pekerja/Buruh sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. X Cabang Surabaya, dan kemudian dikaitkan dengan Peraturan Hukum di bidang Ketenagakerjaan. Selain itu, Peneliti ingin meneliti pula mengenai Upaya Normalisasi yang dilakukan pada Hak-hak Pekerja/Buruh di PT. X Cabang Surabaya pasca Pandemi Covid-19 yang dikaitkan oleh Peneliti dengan Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman.

1.6.2 Sumber Data

Berdasarkan Metode Penelitian yang dipilih oleh Peneliti, maka Data yang digunakan oleh peneliti adalah Data Primer dan Data Sekunder. Yang mana Data Primer merupakan data yang didapatkan langsung dari subjek penelitian, baik melalui metode wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.⁴⁴ Sedangkan, Data Sekunder didapatkan dari studi dokumen atau kepustakaan dengan mengumpulkan dan memeriksa, serta menelusuri dokumen dan kepustakaan yang kemudian dapat memberikan sebuah informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.⁴⁵

⁴³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum (Cetakan Ketiga)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 105

⁴⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum (Cetakan Keempat)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, hlm. 105

⁴⁵ Nomensen Sinamo, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Bumi Imtitama Sejahtera, 2009, hlm. 86

Data Sekunder sendiri dapat ditemui baik di Perpustakaan atau Ruang Baca, maupun dalam *platform* internet yang kemudian menyediakan bahan literatur bagi penelitian. Adapun Sumber Data Sekunder kemudian dibagi menjadi tiga, yakni:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan sebuah bahan hukum yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan, yurisprudensi, dan Perjanjian Internasional.⁴⁶ Adapun Bahan Hukum Primer yang terkait dengan topik penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- c. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHDagang);
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesian Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
- e. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

⁴⁶ Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 157

- f. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
- h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 330);
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus;
- k. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi

Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);

- l. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi;
- m. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19);
- n. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19);
- o. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6.HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
- p. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/1/HK.04/IV/2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;

- q. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/2/HK.04/IV/2022 tentang Pencabutan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19;
- r. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);
- s. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer,⁴⁷ adapun penjelasan tersebut berasal dari:

- a. Buku teks yang berkaitan dengan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum;
- b. Kamus-Kamus Hukum;
- c. Jurnal Hukum;
- d. Komentar atas Putusan Hakim.

⁴⁷ *Ibid*, hlm.158

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier merupakan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan sekunder yang berasal dari kamus, majalah, ensiklopedia, dan sebagainya.⁴⁸ Selain itu, Bahan Hukum Tersier juga dapat ditemukan di:

- a. Kamus Umum;
- b. Kamus Hukum;
- c. Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- d. Kamus Bahasa Inggris.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data yang berkaitan dengan tema skripsi dan Jenis Penelitian, maka bahan hukum tersebut diperoleh dengan beberapa cara, yakni Wawancara, Kuisisioner, dan Studi Kepustakaan. Adapun proses Pengumpulan Data dari wawancara adalah dihasilkan melalui tanya jawab dengan narasumber yang berhubungan dengan penelitian, yakni Perwakilan PT. X Cabang Surabaya yang diwakilkan oleh Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, dan Perwakilan Pekerja/Buruh PT. X Cabang Surabaya yang diwakilkan oleh salah satu Technician Staff. Hasil wawancara pada kedua narasumber tersebut sifatnya sebagai data utama pada Penelitian. Kemudian, metode pengumpulan data lain yang digunakan adalah menggunakan kuesioner untuk mengetahui pendapat tiap Pekerja/Buruh PT. X mengenai topik pembahasan yang dipilih

⁴⁸ Zainuddin Ali, *op.cit.*, hlm. 105

Peneliti. Selain itu, metode pengumpulan data selanjutnya yang digunakan oleh peneliti adalah dengan Studi Kepustakaan yang merupakan proses mengumpulkan data dari mempelajari buku, artikel, majalah, jurnal ilmiah, internet, hasil penelitian, dan peraturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan,⁴⁹ yang mana nantinya data yang diperoleh dari Studi Kepustakaan adalah sifatnya sebagai data penunjang dari data utama yang sebelumnya didapatkan dari proses wawancara.

1.6.4 Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang merupakan suatu tahapan pada proses Penelitian dengan menganalisis sebuah data yang diperoleh dan kemudian diolah guna mendapatkan suatu jawaban dari Problematika hukum yang ada.

Adapun Metode yang digunakan dalam menganalisis data yang berhubungan dengan Problematika hukum yang ada dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Deskriptif Analitis yang artinya Peneliti memaparkan data yang didapatkan dari Wawancara dan Studi Kepustakaan, yang kemudian disusun, dijabarkan dan dilakukan penafsiran guna mendapatkan suatu jawaban mengenai problematika yang diulas dalam penelitian ini.

⁴⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Cetakan Keenam)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 38

1.6.5 Lokasi Penelitian

Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti melangsungkan penelitian di PT. X Cabang Surabaya yang terletak di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur dan beberapa Perpustakaan, baik yang ada dalam lingkup Fakultas Hukum maupun UPN Veteran Jawa Timur guna memperoleh data kepustakaan yang sifatnya sebagai data pelengkap dalam penelitian ini.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Adapun dalam Skripsi ini kemudian terbagi dalam beberapa bagian berupa Bab yang merupakan satu kesatuan dari beberapa Sub Bab, yang mana dalam Skripsi peneliti yang berjudul **“UPAYA NORMALISASI PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH PADA PT. X CABANG SURABAYA PASCA PANDEMI COVID-19”** ini kemudian terbagi dalam empat Bab, yakni:

Bab Pertama, yang membahas mengenai pendahuluan secara umum beserta pokok permasalahan yang berkaitan dengan problematika hukum yang diulas dalam penelitian, dan terdiri dari beberapa Sub Bab dengan diantaranya seperti Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Manfaat Penelitian yang masuk dalam Sub Bab pertama, kemudian Kajian Pustaka yang masuk dalam Sub Bab kedua, dan Metode Penelitian yang masuk dalam Sub Bab ketiga. Adanya Bab ini kemudian memiliki tujuan guna memberikan suatu pemahaman awal dan pengantar

bagi pembaca dalam memahami gambaran Permasalahan hukum dan penelitian yang dipilih oleh Peneliti.

Bab Kedua, yang membahas mengenai Uraian hasil Penelitian dari bagian Rumusan Masalah pertama yakni mengenai Implementasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X Cabang Surabaya pada saat sebelum dan selama Masa Pandemi Covid-19. Bab kedua ini kemudian terbagi dalam dua Sub Bab. Adapun Sub Bab pertama membahas mengenai Implementasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh pada saat sebelum Masa Pandemi Covid-19, dan Sub Bab kedua yang berisikan Analisis Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya pada saat selama Masa Pandemi Covid-19 yang kemudian dikaitkan dengan Peraturan Hukum tentang Ketenagakerjaan.

Bab Ketiga, yang membahas mengenai Uraian hasil Penelitian dari bagian Rumusan Masalah kedua yakni mengenai Upaya Normalisasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X Cabang Surabaya pasca Pandemi Covid-19. Dalam Bab ini kemudian dibagi dalam dua Sub Bab, yakni Sub Bab pertama akan mengulas mengenai Kendala PT. X Cabang Surabaya dalam hal Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh selama Masa Pandemi Covid-19, dan Sub Bab kedua kemudian akan mengulas mengenai Upaya Normalisasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Cabang Surabaya Pasca Pandemi Covid-19.

Bab Keempat, yang terbagi dalam dua Sub Bab merupakan Bab Penutup dalam skripsi ini. Adapun Sub Bab Pertama dalam Bab Keempat

kemudian membahas mengenai Kesimpulan atau ringkasan dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, sedangkan Sub Bab Kedua membahas mengenai saran atas permasalahan hukum yang telah dibahas dalam pembahasan.