

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai manusia kita dituntut untuk mampu bertahan hidup di dalam kondisi apapun. Untuk bertahan hidup, kita harus mampu mencari cara bagaimana caranya untuk bertahan hidup, salah satunya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja kita mampu menghasilkan penghasilan yang nantinya dapat kita gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Di Indonesia sendiri banyak sekali jenis pekerjaan yang dapat kita lakukan. Mulai dari menjadi buruh pabrik, karyawan swasta, pengusaha, dosen, guru, dan masih banyak lagi. Sebagai negara hukum, Indonesia mengatur sendiri mengenai urusan pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Menurut undang-undang ini tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. H. Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 46

barang dan atau/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>2</sup>

Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dasar dari undang-undang ini adalah adanya suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja yang muncul dari adanya hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Tercantum dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah sebuah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada intinya perjanjian kerja memuat antara lain : jenis perjanjian, kerja (misal PKWT atau PKWTT), kapan dimulai (dan diakhiri) apakah ada masa percobaan, pekerjaan/tugas yang akan dilakukan (secara umum) serta tanggung jawab, jabatan yang diberikan (jika ada), besarnya upah, fasilitas yang tersedia, serta hak dan kewajiban lainnya, termasuk pada saat hubungan kerja berakhir.<sup>3</sup>

Seperti yang kita tahu saat ini, kondisi dunia baik dari segi kesehatan hingga perekonomian sedang tidak stabil yang disebabkan dari adanya Pandemi COVID-19. COVID-19 sendiri merupakan kepanjangan dari *Coronavirus Disease 2019*, merupakan virus yang menyerang sistem pernapasan. Dan tingkat dari penyebaran virus ini sangat tinggi, sehingga membatasi ruang gerak manusia untuk beraktivitas. Pembatasan ruang gerak inipun merupakan cara pemerintah untuk menekan angka penyebaran dari

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm.47

<sup>3</sup> Dr. Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta, Sinar Grafika, 2020, hlm. 53.

pandemic COVID-19 ini. Dengan adanya pembatasan ruang gerak beraktivitas ini banyak sektor yang terkena imbas, salah satunya adalah berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan. Banyak pengusaha yang mengalami kerugian dengan adanya pandemi ini, sehingga mereka harus mencari cara bagaimana menekan angka pengeluaran untuk menghindari kerugian yang diakibatkan dari adanya pandemi ini.

Salah satu cara yang dilakukan pengusaha untuk mempertahankan usahanya dikala pandemi COVID-19 ini adalah dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tak dipungkiri, pengusaha sebagai pemberi kerja memang memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun, di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah diatur mengenai hal-hal apa saja yang dapat menjadi dasar dan juga larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya yang diatur dalam BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam pasal 150 hingga pasal 172 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat Pandemi COVID-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak

34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja. Sedangkan berdasarkan data di posko pengaduan pelanggaran hak ketenagakerjaan yang dibuka LBH Pers dan AJI Jakarta berkenaan dengan kasus pemotongan upah hingga PHK dengan alasan *force majeure* sejak 3 April hingga 1 Mei 2020 telah menerima setidaknya terdapat 61 pengaduan pelanggaran ketenagakerjaan. Dengan jumlah kasus PHK sepihak sebanyak 26 aduan, dirumahkan 21 aduan, Pemotongan/penundaan upah sebanyak 11 aduan dan lainnya sebanyak 3 aduan.

Berkenaan dengan penggunaan alasan *force majeure* atau keadaan memaksa Ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, PHK yang dilakukan perusahaan dengan dalih *force majeure* sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus diikuti dengan tutupnya perusahaan. Apabila perusahaan masih beraktivitas seperti biasa atau tidak tutup secara permanen, maka tidak dapat melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan Pandemi COVID-19 sebagai kondisi *force majeure*. Hal inilah yang masih menjadi perdebatan apakah bisa atau tidak *force majeure* akibat Pandemi COVID-19 ini dijadikan alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja.

Melihat cukup banyaknya kasus berkenaan tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat Pandemi COVID-19 ini, penting rasanya untuk penyusun teliti, karena banyak hak-hak pekerja yang terabaikan disana terutama hak-hak pekerja yang berkaitan dengan hak memiliki pekerjaan dan juga hak atas ganti rugi dari adanya tindakan pemutusan hubungan kerja akibat

Pandemi COVID-19 ini. Tidak hanya itu, penyusun merasa karena adanya ketidakpastian akan diperbolehkan atau tidak, benar atau salah, bahwasanya perusahaan atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan Pandemi COVID-19 yang dijadikan sebagai dasar force majeure, maka penyusun merasa kasus ini patut untuk diteliti.

Dengan uraian di atas, penyusun tertarik untuk mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT yang Di PHK Secara Sepihak Oleh Perusahaan Akibat Pandemi COVID-19”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Pandemi COVID-19 dapat dijadikan dasar melakukan PHK secara sepihak oleh perusahaan ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang terkena PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat Pandemi COVID-19?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis Pandemi COVID-19 dapat atau tidak dapat dijadikan dasar perusahaan untuk melakukan PHK.
2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang terkena PHK secara sepihak akibat Pandemi COVID-19.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan bagi pengembangan dan pengkajian ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat pandemic COVID-19 sesuai dengan peraturan yang ada. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan terhadap penelitian–penelitian sejenis untuk tahap berikutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan, membantu, dan memberikan masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait langsung dengan penelitian ini.

## **1.5 Tinjauan Umum Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>4</sup> Sedangkan, Menurut Pasal 1365 Kitab Undang-undang Hukum Perdata mengatakan tiap perbuatan

---

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1989, hlm. 10

yang melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain maka mewajibkan orang tersebut untuk memberikan ganti rugi atas kesalahan yang ia buat. Dan berkenaan dengan wanprestasi atas sebuah perjanjian, dalam Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata telah dijelaskan bahwa pihak yang melakukan wanprestasi harus mengganti kerugian yang di derita pihak lain yang memiliki hak prestasi tersebut.

Berikut merupakan beberapa pengertian perlindungan hukum menurut para ahli:<sup>5</sup>

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.
3. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk

---

<sup>5</sup> Anonim, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli", <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada tanggal 02 November 2020 Pukul 23.38

memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

4. Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.
5. Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.
6. Menurut Soedjono Dirdjosisworo bahwa pengertian hukum dapat dilihat dari delapan arti kesatu, yaitu hukum dalam arti penguasa, hukum dalam arti para petugas, hukum dalam arti sikap tindakan, hukum dalam arti sistem kaidah, hukum dalam arti jalinan nilai, hukum dalam arti tata hukum, hukum dalam arti ilmu hukum, hukum dalam arti disiplin hukum. Beberapa arti hukum dari berbagai macam sudut pandang yang dikemukakan oleh Soedjono Dirdjosisworo menggambarkan bahwa hukum tidak semata-mata

peraturan perUndang-undangan tertulis dan aparat penegak hukum seperti yang selama ini dipahami oleh masyarakat umum yang tidak tahu tentang hukum. Tetapi hukum juga meliputi hal-hal yang sebenarnya sudah hidup dalam pergaulan masyarakat.<sup>6</sup>

Perlindungan hukum merupakan penerapan dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon, sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam, sebagai berikut:<sup>7</sup>

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif

---

<sup>6</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 25-43

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Jakarta, 1987, hlm. 8

pemerintah terdorong untuk bersifat berhati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

## 1.2 Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang bersifat represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, hal tersebut mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

## **1.6 Tinjauan Umum Hubungan Kerja**

### **1.6.1 Para Pihak Dalam Hubungan Kerja**

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam konteks tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tantara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, dosen, guru, dll. Dalam dunia ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak sebagai berikut:

#### **1. Pekerja/Buruh**

Pekerja/buruh dewasa (biasa disebut/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah diundangkan sebelumnya.<sup>8</sup>

## 2. Pengusaha

Dahulu, untuk menggambarkan seseorang yang memiliki sebuah usaha atau orang yang memperkerjakan buruh disebut dengan majikan. Namun, penggunaan kata majikan dianggap tidak sesuai karena berkonotasi bahwasanya ia adalah orang yang keberadaannya selalu tinggi atau diatas dan tidak sesuai dengan Pancasila. Padahal kenyataannya, baik buruh/pekerja dengan majikan memiliki kedudukan yang sama berupa mitra kerja. Maka dari itu, diubah dari menggunakan kata majikan menjadi pengusaha. Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha adalah:<sup>9</sup>

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang persorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan

---

<sup>8</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.11

<sup>9</sup> Prof. Dr. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 48

sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari definisi tersebut adalah:<sup>10</sup>

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan.
- c. Badan Hukum (*recth person*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah perseroan terbatas (PT), Yayasan (*stichting*), koperasi, pemerintah daerah, negara, dan lain-lain.

Perlu pula dibedakan antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan adalah:<sup>11</sup>

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan

---

<sup>10</sup> Maimun, *Op.cit.* hlm. 25

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 26

hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **1.6.2 Perjanjian Kerja**

#### **1. Pengertian**

Menurut pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof R. Iman Soepomo, S.H. yang menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Selanjutnya menurut Pasal 1610a Kitab Undang-undang Hukum Perdata merupakan Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Perihal pengertian perjanjian kerja A. Ridwan Halim, S.H., dan kawan-kawan mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal-balik

harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>12</sup>

Terdapat perbedaan prinsip antara perjanjian umum dan perjanjian kerja. Di dalam perjanjian umum atau perjanjian biasa kondisi derajat para pihak memiliki kesetaraan serta memiliki hak dan kewajiban yang sama dan seimbang. Sedangkan dalam perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang akan tetapi dikarenakan serbagai aspek dan kenyataannya menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut, menjadi tidak sama dan seimbang.

## 2. Unsur-unsur

Pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata tersebut masih juga menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Menurut Prof. Mr. M.G. Rood dalam buku Djumadi, S.H, M.Hum. tentang Hukum Perburuhan tentang Perjanjian Kerja, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, mana kala di

---

<sup>12</sup> Djumadi, *Op.cit.* hlm. 33

dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 syarat, yaitu berupa unsur-unsur sebagai berikut:<sup>13</sup>

a) Adanya Unsur *Work* Atau Pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah mengatakan bahwa Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.

Hal ini berkaitan dengan *When do not work, do not get pay*, dengan maksud kalimat tersebut adalah jika seseorang tidak mau bekerja, maka seseorang tersebut tidak berkehendak untuk mendapatkan upah. Namun, terdapat pengecualian yang dinyatakan dalam Pasal 1603a Kitab Undang-undang Hukum Perdata sebagai Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.

Sedangkan bunyi ketentuan pada Pasal 40 jo. 5 ayat (1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Pengusaha wajib membayar upah:

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. 36-41

- a. Jika buruh sendiri sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya;
- b. Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksudkan di bawah ini, buruh sendiri kawin, menyunatkan anaknya, mengawinkan anaknya dan istri melahirkan;

b) Adanya Unsur *Service* Atau Pelayanan

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, yaitu si pemberi kerja. Tidak hanya tunduk pada pekerjaan yang diberikan pemberi kerja, tapi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus bermanfaat bagi pemberi kerja. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan bahwa prinsip dalam unsur ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

c) Adanya Unsur *Time* Atau Waktu Tertentu

Hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja, dari hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perUndang-undangan. Pekerja tidak boleh bekerja

dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perUndang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d) Adanya Unsur *Pay* Atau Upah

Pekerja diharuskan memenuhi pekerjaannya di bawah perintah si pemberi kerja, ini di namakan dengan memenuhi prestasi dari pihak pekerja. Maka atas pemenuhan prestasi yang dilakukan pekerja, pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran upah.

3. Syarat-syarat

Syarat-syarat formal antara lain sebagai berikut:

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. Waktu berlakukanya perjanjian kerja;
- c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalua perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh

Berkenaan dengan syarat material sama dengan yang menjadi bagian dalam unsur-unsur perjanjian kerja.

#### 4. Macam-macam

Perjanjian kerja terdiri atas:<sup>14</sup>

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
  - a. Dalam pembuatannya, PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan juga berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu
  - b. Untuk PKWT tidak diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
  - c. Untuk PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
  - d. Untuk perpanjangan dari PKWT, pengusaha melakukan perpanjangan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - e. Mengenai pembaruan dari PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari

---

<sup>14</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 11-12

berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali atau lebih dari 2 (dua) tahun.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja/perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja tetap, disebut dengan PKWTT.

- a. PKWTT tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- b. PKWTT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, dengan maksud:
  - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
  - b) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau perpajakan.

### 1.6.3 Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Kerja

Pasal 1 ayat 14 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberikerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam pemenuhan kewajiban di suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Menurut Subekti yang disebut prestasi adalah:<sup>15</sup> Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dan perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.”

Kewajiban dalam perjanjian kerja sebagai berikut:<sup>16</sup>

#### 1. Kewajiban Buruh

Di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1603d dikatakan bahwa buruh yang baik merupakan buruh yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan.

Kewajiban buruh antara lain:

---

<sup>15</sup> Subekti, dikutip dari Dr. H. Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 78

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm 79-94

- a. Buruh berkewajiban melakukan perjanjian yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya;
- b. Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya;
- c. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya;
- d. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

a) Melakukan Pekerjaan

Pekerjaan yang dimaksud adalah perbuatan untuk kepentingan pemberi kerja, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya. Dan ini berpengaruh terhadap upah yang di dapat oleh pekerja.

b) Petunjuk majikan

Dalam Pasal 1603b Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyatakan Buruh wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama

majikan dalam batas-batas aturan PerUndang-undangan atau bila tidak ada kebiasaan. Dengan demikian buruh wajib mentaati perintah pemberi kerja atau majikan atau oleh orang lain yang atas nama pemberi kerja memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan.

c) Membayar ganti rugi

Buruh pun berkewajiban untuk bertanggung jawab atas kerugian, kerusakan, kehilangan yang ditimbulkan, biasanya terbatas terhadap kerugian yang disebabkan karena kesengajaan atau kelalaiannya. Asas *demnum in iura datum*, Perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi.

2. Kewajiban Pemberi Kerja

Berikut kewajiban-kewajiban dari pihak pemberi kerja:<sup>17</sup>

a. Berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam Pasal 1602y Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyatakan pada umumnya seorang majikan wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang dalam keadaan yang sama wajib dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Maksud dari Pasal diatas adalah :

---

<sup>17</sup> Djumadi, *Op.cit*, hlm. 49-54

- a) Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya;
- b) Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

b. Memberikan istirahat tahunan

Dalam Pasal 1602v Kitab Undang-undang Hukum Perdata jo. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat tahunan si buruh, disebutkan pihak pemberi kerja diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

c. Mengurus perawatan dan pengobatan

Pasal 1602x Kitab Undang-undang Hukum Perdata telah ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan, jika si buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Namun dengan waktu paling lama 6 minggu pertama. Tetapi, terdapat pengecualian terhadap penyakit atau kecelakaan yang ditanggung, apabila terdapat Tindakan yang disengaja dan mengakibatkan sakit atau kecelakaan atau karena

perbuatan asusila, biaya perawatan dan pengobatan tidak ditanggung.

d. Memberikan surat keterangan

Ini dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari pemberi kerja. Biasanya yang dimaksud dalam surat keterangan ini adalah surat yang dibutuhkan oleh pekerja yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan.

e. Memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita

Pemberi kerja tidak boleh mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja dimana membedakan calon pekerja wanita dan pria dalam segala aspek apapun. Begitupun dengan membedakan sudah berkeluarga dan belum berkeluarga. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya, untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Tak hanya itu mengenai pekerja wanita pun terdapat pembatasan dalam hal sifat pekerjaan yang berbahaya, mengenai pekerjaan pertambangan, bekerja pada malam hari, dan lain-lain. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pun telah dijelaskan dalam Pasal 5 dan Pasal 6

bahwasanya setiap pekerja memiliki kesempatan dan memperoleh perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi dari pihak manapun.

f. Membayar upah

Telah ditegaskan dalam Pasal 1602 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan. Ini merupakan kewajiban utama dan terpenting dari pihak pemberi kerja. Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja dan keluarganya, karenanya upah selain menimbulkan kewajiban dari pekerja dan majikan, perlu pula perhatian pihak lain, yaitu pemerintah yang biasanya memiliki kewenangan untuk mengatur persoalan standar minimum upah.

3. Hak Pemberi Kerja/Perusahaan

- a. Pemberi kerja/ Perusahaan berhak atas hasil pekerjaan karyawan.
- b. Pemberi kerja/ Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan.
- c. Pemberi kerja/ Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

#### 4. Hak Pekerja

- a. Pekerja berhak atas waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.
- b. Pekerja berhak atas perlindungan terhadap pemutusan hubungan tidak adil yang telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal dimana nantinya akan mendapat bantuan dari Dinas Tenaga Kerja.
  - a) Menerima upah dengan layak.
  - b) Mendapat jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3).
  - c) Menjadi anggota serikat tenaga kerja.
  - d) Membuat perjanjian kerja atau PKB.
  - e) Bagi karyawan perempuan mendapat hak cuti hamil dan libur ketika haid.

### **1.7 Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

#### **1.7.1 Pengertian dan Ketentuan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur Perjanjian kerja terdiri atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 mengatur tentang PKWT bahwasanya

PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

PKWT dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dapat diselesaikan untuk waktu tertentu yang terbagi menjadi sebagai berikut:<sup>18</sup>

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (paling lama 3 tahun);
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;
- e. Perjanjian kerja harian atau lepas;

Sama halnya dengan perjanjian pada umumnya, sebuah perjanjian harus memuat syarat-syarat sah perjanjian dan PKWT pun tidak bisa dilakukan dengan bebas tanpa memperhatikan ketentuan dan batasan dalam peraturan perUndang-undangan. Ketentuan yang dimaksud adalah perjanjian dituliskan dengan Bahasa Indonesia yang di dalam perjanjian tersebut berisikan hak dan kewajiban para pihak, besarnya upah, jangka waktu perjanjian, dan hal-hal lain yang bersifat khusus.

### **1.7.2 Pengaturan Berkenaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sebelum lahirnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berkenaan dengan PKWT sendiri

---

<sup>18</sup> Dr. Ike Farida, *Op.cit*, hlm. 74

belum diatur secara tegas. Dengan hadirnya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan bagi hak-hak dan kepentingan pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat dalam rangka pengembangan dunia usaha. Mengenai PKWT diatur di dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk yang bersifat teknis terkait PKWT diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmen 100/2004).<sup>19</sup>

### **1.7.3 Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pada dasarnya terdapat dua syarat dalam pembuatan PKWT:<sup>20</sup>

#### **A. Syarat Formil PKWT**

Syarat formil adalah syarat yang ahrus dipenuhi berkaitan bentuk dan tata cara pembuatan perjanjian. Mengenai syarat formil PKWT telah diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

##### **a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.**

Ketiganya wajib dicantumkan dengan jelas dalam naskah perjanjian. Seperti halnya nama perusahaan harus

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 89

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 89-97

dicantumkan sesuai dengan nama yang tertera di dalam anggaran dasar (Akta pendirian) perusahaan.

b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh

Identitas pekerja harus sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk ataupun identitas resmi lainnya yang dikeluarkan pemerintah, sedangkan untuk tenaga kerja asing menggunakan paspor.

c. Jabatan atau jenis pekerjaan

Sebuah perjanjian harus mencantumkan adanya objek yang diperjanjikan sebagai syarat sah perjanjian. Karena jabatan atau jenis pekerjaan merupakan objek perjanjian kerja, maka jika tidak dicantumkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

d. Tempat pekerjaan

Domisili tempat pekerja bekerja wajib dicantumkan berkenaan dengan kepastian lokasi kerja.

e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

Besaran upah wajib dicantumkan termasuk juga berkenaan dengan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan tetap dan tidak tetap jika ada. Harus pula dicantumkan berkenaan dengan sistem dan tanggal pembayaran upah.

f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

Ini berkenaan dengan pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan mengenai berbagai aspek hubungan kerja yang diperjanjikan oleh para pihak. Pada umumnya pengusaha menetapkan syarat kerja berupa hak dan kewajiban para pihak, seperti tata tertib, upah, fasilitas dan kebijakan lainnya yang bersifat khusus, sedangkan yang bersifat umum akan tunduk pada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

PKWT merupakan perjanjian yang berlaku pada pekerjaan tertentu dan bersifat sementara yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga ini bersifat mutlak. Biasanya dalam praktiknya, klausula tersebut dicantumkan dalam Pasal mengenai “Masa Berlaku Perjanjian”.

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

Tempat penandatanganan perjanjian, biasanya dilakukan di domisili perusahaan, Adapun tanggal perjanjian dapat ditulis baik di awal ataupun pada bagian terakhir perjanjian.

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa hanya dewan direksi yang dapat mewakili untuk dan atas nama perseroan

untuk menandatangani sebuah perjanjian dengan pihak ketiga. Namun dalam praktiknya, biasanya diwakili oleh seorang manajer personalia untuk menandatangani PKWT dengan pihak pekerja dan hal ini diperkenankan oleh Undang-undang.

## B. Syarat Materiil PKWT

### a. Keabsahan perjanjian

Sebuah perjanjian harus memenuhi persyaratan sebagaimana ditegaskan oleh Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Khusus ketentuan PKWT diatur di dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perUndang-undangan yang berlaku.

### b. Jangka waktu

Dalam perjanjian PKWT wajib mencantumkan jangka waktu, baik tanggal dimulainya perjanjian/pekerjaan maupun berakhirnya perjanjian/pekerjaan tersebut. PKWT Paling banyak dilakukan sebanyak 3 kali, yakni PKWT (pertama),

PKWT perpanjangan (kedua), dan PKWT Pembaruan (ketiga). PKWT pertama dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun, kemudian dapat dilakukan perpanjangan (PKWT kedua) untuk waktu paling lama 1 tahun. Selanjutnya para pihak dapat melakukan pembaruan (PKWT ketiga) untuk jangka waktu paling lama 2 tahun.

c. Larangan terhadap Sifat dan Jenis Pekerjaan Tetap

Bahwasanya yang menjadi objek pekerjaan dari perjanjian PKWT adalah pekerjaan yang bersifat musiman atau tidak tetap.

d. Kompensasi/Ganti Rugi

Apabila salah satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja atau sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau jika berakhirnya hubungan kerja bukan dikarenakan pekerja meninggal dunia, adanya putusan pengadilan atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, ataupun adanya pelanggaran terhadap perjanjian kerja, dan perjanjian lainnya. Maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

## **1.8 Tinjauan Umum Perselisihan Hubungan Industrial**

### **1.8.1 Pengertian Hubungan Industrial**

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>21</sup>

Hubungan industrial dapat dilakukan melalui sarana :<sup>22</sup>

- a. Serikat pekerja/ serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartit
- d. Lembaga kerja sama tripartit
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kersa bersama
- g. Peraturan perUndang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

### **1.8.2 Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha

---

<sup>21</sup> Maimun, *Op.cit.*, hlm. 119

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 120

dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

### **1.8.3 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Menurut ketentuan Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , jenisnya meliputi:<sup>23</sup>

- a. Perselisihan hak, timbul karena tidak terpenuhinya hak sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perUndang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan ataupun perubahan dalam perjanjian kerja.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, timbul karena adanya ketidak sesuaian pendapat berkenaan pengakhiran hubungan kerja.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, timbul karena adanya ketidak sesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan, hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

### **1.8.4 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

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

---

<sup>23</sup> Dr. Broto Suwiryono, *Op.cit.*, hlm. 93-94

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.<sup>24</sup> PHK merupakan salah satu sumber penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial, dikarenakan PHK secara sepihak oleh pengusaha memunculkan terjadinya perselisihan antara pekerja dan juga pengusaha. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri berkenaan dengan PHK diatur dalam pasal 150 hingga pasal 172. Lalu, mengenai pengaturan PHK diatur pula dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Nomor 6 Tahun 2004).

Pasal 151 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Kalaupun tidak bisa dihindari pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Kalau perundingan itu mentok, maka PHK baru bisa dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum. Artinya PHK itu dianggap sama sekali tidak pernah ada.

---

<sup>24</sup> R. Joni Bambang S., *Op.cit.*, hlm. 299

Hal itu ditegaskan dalam pasal 155 Ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>25</sup>

### **1.8.5 Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi dengan 4 cara sebagai berikut:<sup>26</sup>

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Maksud dari PHK demi hukum adalah hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh berakhir dengan sendirinya dimana kedua belah pihak hanya pasif saja. PHK demi hukum dapat terjadi apabila:

##### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

PKWT berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dengan selesainya pekerjaan yang disepakati. Berkenaan dengan PHK yang diputus demi hukum tidak ada masalah pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

##### **b. Pekerja/Buruh Meninggal Dunia**

Dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>25</sup> Yani Nur Fatimah, 2015, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja*", Pandecta, Volume 10 Nomor 2 Hlm. 2018-219.

<sup>26</sup> Dr. Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hlm. 98-107

Ketenagakerjaan mengatakan bahwasanya Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia.

Ini dikarenakan bersifat sangat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwariskan atau dialihkan ke pihak lain. Sebaliknya hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

c. Pekerja/Buruh Memasuki Usia Pensiun

Pekerja/buruh memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerja berakhir demi hukum.<sup>27</sup>

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja/Buruh

Dalam hal ini buruh yang aktif dalam arti buruh memohon untuk diputuskan hubungannya. PHK dalam situasi ini terjadi pada:

a. Dalam masa percobaan

Dalam masa percobaan buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan pernyataan pengakhiran, ini termuat dalam Pasal 1603 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

---

<sup>27</sup> Maimun, *Op.cit.*, hlm. 97-98

b. Dengan meninggalnya majikan

c. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Dalam hal ini, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran dan mengingat tenggar pengakhiran karena tidak adanya ketentuan waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat.

d. Pekerja dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu

PHK yang seperti ini merupakan melawan hukum, kecuali:

e. Membayar ganti kerugian kepada pemberi kerja.

f. Adanya alasan mendesak.

g. Adanya alasan memaksa atau *force majeure*.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Pengusaha

Mengenai PHK oleh majikan/pengusaha, pemerintah ikut mengatur yang mana diatur di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 158 ayat (1) menyatakan pengusaha dapat memutuskan hubungan

kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Masing-masing pihak baik pengusaha maupun buruh/pekerja berhak meminta kepada pengadilan negeri (sekarang Pengadilan Hubungan Industrial) agar hubungan kerjanya yang terjadi karena adanya perjanjian kerja diputuskan. Untuk PHK oleh pengadilan biasanya didasarkan dengan alasan mendesak ataupun adanya kekeliruan dalam pembuatan perjanjian kerja, misalnya pekerja/buruh merupakan anak belum dewasa yang di dalam ketentuannya bahwa anak belum diperbolehkan bekerja.

#### **1.8.6 Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan *Force Majeur***

Force Majeure atau juga keadaan memaksa merupakan suatu kejadian yang terjadi di luar kemampuan manusia dan tidak dapat dihindarkan sehingga mengakibatkan suatu kegiatan tidak dapat dilaksanakan atau tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Dengan adanya alasan-alasan memaksa atau *force majeure* bermakna

bahwa berakhirnya hubungan ekraja tersebut, karena alasan tak terduga dan tidak dapat di pertanggungjawabkan padanya.<sup>28</sup>

Di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata sendiri tidak ditemukan istilah berkenaan *force majeure*, namun terdapat beberapa pasal yang dapat dijadikan pedoman mengenai *force majeure* itu sendiri. Salah satunya Pasal 1244 Kitab Undang-undang Hukum Perdata terkait pembayaran ganti rugi dan bunga apabila si berutang tidak bisa membuktikan dirinya mengalami hal yang tak terduga hingga menyebabkan dirinya tidak bisa memenuhi prestasinya. Sedangkan dalam pasal Pasal 1245, Tidak ada penggantian biaya. kerugian dan bunga. bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.

Unsur-unsur dari keadaan memaksa atau *force majeure* sebagaimana diatur dalam pasal 1244 dan 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu:<sup>29</sup>

1. Peristiwa yang tidak terduga
2. Tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur
3. Tidak ada itikad buruk dari debitur
4. Adanya keadaan yang tidak disengaja oleh debitur

---

<sup>28</sup> Djumadi, *Op.cit.*, Hlm.73

<sup>29</sup> M Rizki Yudha, *Kajian Tentang PHK dengan Alasan Force Majeur*, <https://lbhpers.org/kajian-tentang-phk-dengan-alasan-force-majeur/>, diakses pada 06 Desember 2020 Pukul 23.30

5. Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi
6. Jika prestasi dilaksanakan maka akan terkena larangan
7. Keadaan di luar kesalahan debitur
8. Debitur tidak gagal berprestasi (menyerahkan barang)
9. Kejadian tersebut tidak dapat dihindari oleh siapa pun (baik debitur maupun pihak lain)
10. Debitur tidak melaksanakan kesalahan atau kelalaian

Kondisi yang dapat dikatakan *force majeure* seperti yang diatur dalam pasal 1244 – 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah apabila ada suatu keadaan yang menyebabkan suatu hak atau suatu kewajiban dalam suatu hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan, antara lain diakibatkan oleh:

1. Bencana alam (gempa bumi, tanah longsor, banjir)
2. Kebakaran, perang, huru – hara, pemogokan epidemic
3. Tindakan pemerintah di bidang moneter yang menyebabkan kerugian luar biasa

Berkenaan dengan bidang ketenagakerjaan, dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* sudah diatur dalam Pasal 164 ayat (1). Pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja berhak atas uang pesangon sebesar

satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebesar ketentuan Pasal 154 ayat (4) yang tertera dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>30</sup>

PHK yang dilakukan perusahaan dengan dalih *force majeure* sebagaimana dimaksud Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus diikuti dengan tutupnya perusahaan. Apabila perusahaan masih beraktivitas seperti biasa atau tidak tutup secara permanen, maka tidak dapat melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan wabah covid – 19 sebagai kondisi *force majeure*.<sup>31</sup>

Kondisi wabah Covid – 19 sebagai bentuk dari *force majeure* memungkinkan Perusahaan untuk melakukan PHK tidak dengan alasan merugi atau keadaan memaksa, yaitu dengan alasan melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun perlu menjadi catatan bahwa ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah berubah normanya berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No: 19/PUU-IX/2011. Berubahnya norma pasal 164 ayat (3) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>30</sup> Muhammad Yasin, *Aturan-aturan Terkait Force Majeur dalam KUH Perdata*, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea94d2ca424f/aturan-aturan-terkait-iforce-majeur-i-dalam-kuh-perdata?page=all>, diakses pada 06 Desember 2012 pukul 23.18

<sup>31</sup> M Rizki Yudha, *Loc.cit.*

Ketenagakerjaan tersebut membuat PHK yang dilakukan perusahaan dengan dalih efisiensi harus diiringi dengan tutupnya perusahaan secara permanen.<sup>32</sup>

### **1.8.7 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

1. Perundingan secara bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Jika dalam tahap ini pihak sepakat memutuskan hubungan kerja berikut dengan hak dan kewajibannya, maka tidak ada masalah
2. Apabila perundingan bipartite seperti dijelaskan pada poin 1 menemui jalan buntu, maka para pihak mencatatkan perselisihan itu ke instansi ketenagakerjaan setempat. Nantinya, pegawai instansi itu akan menawarkan pekerja dan pengusaha untuk memilih proses mediasi atau konsiliasi atau sering disebut tripartite. Jika proses mediasi dan konsiliasi itu membuahkan kesepakatan, maka kesepakatan itu dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama. Perjanjian itu harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila di kemudian hari ada pihak yang melanggar perjanjian bersama, maka pihak yang merasa dirugikan bisa langsung memohonkan eksekusi ke PHI.
3. Jika proses mediasi atau konsiliasi masih juga tidak menemui titik temu, para pihak dapat membawakan perselisihan PHK itu

---

<sup>32</sup> *Ibid.*,

ke PHI bisa langsung dengan mengajukan ke kasasi ke Mahkamah Agung.”<sup>33</sup>

## **1.9 Tinjauan Umum Pandemi COVID-19**

### **1.9.1 Pengertian Pandemi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian Pandemi sendiri adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi geografi yang luas. Sedangkan pandemik adalah tersebar luas (tentang penyakit) di suatu kawasan, benua, atau di seluruh dunia dan juga penyakit epidemik yang tersebar luas.

Perlu diperhatikan mengenai alur pandemic sendiri bermula dari adanya epidemi. Epidemi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai penyakit menular yang berjangkit dengan cepat di daerah luas dan menimbulkan banyak korban, mislanya penyakit yang tidak secara tetap berjangkit di daerah itu.

### **1.9.2 Pengertian COVID-19**

*Coronavirus* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan Sindrom Pernafasan Akut Berat/ *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). *Coronavirus* jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019,

---

<sup>33</sup> Yani Nur Fatimah., *Op.cit*, hlm. 219-220

kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-COV2), dan menyebabkan penyakit *Coronavirus Disease-2019* (COVID-19).<sup>34</sup>

COVID-19 disebabkan oleh SARS-COV2 yang termasuk dalam keluarga besar coronavirus yang sama dengan penyebab SARS pada tahun 2003, hanya berbeda jenis virusnya. Gejalanya mirip dengan SARS, namun angka kematian SARS (9,6%) lebih tinggi dibanding COVID-19 (kurang dari 5%), walaupun jumlah kasus COVID-19 jauh lebih banyak dibanding SARS. COVID-19 juga memiliki penyebaran yang lebih luas dan cepat ke beberapa negara dibanding SARS.<sup>35</sup>

Seperti penyakit pernapasan lainnya, COVID-19 dapat menyebabkan gejala ringan termasuk pilek, sakit tenggorokan, batuk, dan demam. Sekitar 80% kasus dapat pulih tanpa perlu perawatan khusus. Sekitar 1 dari setiap 6 orang mungkin akan menderita sakit yang parah, seperti disertai pneumonia atau kesulitan bernafas, yang biasanya muncul secara bertahap. Walaupun angka kematian penyakit ini masih rendah (sekitar 3%), namun bagi orang yang berusia lanjut, dan orang-orang dengan kondisi medis yang sudah ada sebelumnya (seperti diabetes, tekanan darah tinggi dan penyakit jantung), mereka biasanya lebih rentan untuk menjadi sakit parah. Melihat perkembangan hingga

---

<sup>34</sup> Yayasan Sayangi Tunas Cilik Team, *Informasi Tentang Coronavirus (Novel Coronavirus)*, <https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>, diakses pada tanggal 13 Oktober 2020 pukul 13.30

<sup>35</sup> *Ibid.*

saat ini, lebih dari 50% kasus konfirmasi telah dinyatakan membaik, dan angka kesembuhan akan terus meningkat.<sup>36</sup>

### 1.9.3 Pandemi COVID-19 Di Indonesia

Seperti yang kita ketahui, semakin hari angka pasien jumlah positif terjangkit *Coronavirus* semakin meningkat, dan diikuti pula dengan angka pasien meninggal dunia serta angka pasien sembuh pun ikut mengalami kenaikan. Dalam hal menghadapi situasi seperti ini, mengenai Pandemi COVID-19, Indonesia sendiri dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional menyatakan bencana non-alam yang diakibatkan oleh penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai bencana nasional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana memberikan 5 indikator sebuah bencana dapat dikatakan sebagai bencana nasional; pertama, melihat dari tingginya jumlah korban; kedua, adanya kerugian harta benda; ketiga, kerusakan prasarana dan sarana; keempat, cakupan luas wilayah yang terkena bencana; kelima, serta adanya dampak sosial ekonomi yang ditimbulkan.<sup>37</sup>

Sudah terlihat jelas Pandemi COVID-19 ini menimbulkan banyak sekali kerugian bagi negara kita, tidak hanya dari segi kesehatan tapi juga

---

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> Dwi Agustiar, *Penetapan Bencana Nasional, Apa Sih Dasarnya?*, <https://www.idntimes.com/news/indonesia/yohanes-yuwono/penetapan-bencana-nasional-apa-sih-dasarnya/3>, diakses pada 20 Oktober 2020 pukul 22.54

semua bidang pun ikut kena imbas karena pandemi ini. Salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Akibat terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis menyebabkan para pekerja mengalami kerugian, termasuk dirumahkan bahkan diberhentikan (PHK). Dengan kondisi perekonomian Indonesia yang semakin menurun karena adanya Pandemi COVID-19 ini, maka tidak sedikit perusahaan atau pengusaha yang mem-PHK pekerjanya dengan alasan pandemi ini. Penggunaan alasan PHK karena adanya Pandemi COVID-19 ini dapat memunculkan dua kemungkinan, yaitu adanya keadaan memaksa (*force majeure*) sesuai pasal 164 ayat (1) dan juga berkenaan dengan efisiensi yang ada dalam pasal 164 ayat (2) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat Pandemi COVID-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Fahmi Hidayat Nur, *Kondisi Perekonomian Indonesia Dimasa Pandemi Covid-19*, <https://kongkrit.com/kondisi-perekonomian-indonesia-dimasa-pandemi-covid-19/>, diakses pada 20 Oktober 2020 pukul 22.59

## **1.10 Metode Penelitian**

### **1.10.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah penelitian yang tidak mengenal penelitian lapangan karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*

Pada penelitian secara yuridis normatif, seringkali dikonsepsikan sebagai penelitian yang mengacu pada apa yang tertulis dalam norma-norma serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat.

### **1.10.2 Sumber Data**

Dalam jenis penelitian hukum normatif ini, pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Bagi penelitian hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian ini, hasil penelitian

dalam bentuk laporan skripsi, tesis, dan perundang-undangan. Data sekunder dapat dibagi menjadi:

#### 1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau keputusan pengadilan dan perjanjian internasional.<sup>39</sup> Bahan hukum tersebut terdiri atas:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d. Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2004 tentang Cipta Kerja
- e. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)
- f. Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>39</sup> Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 157

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

g. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE 907/Men.PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.<sup>40</sup>

Penjelasan tersebut dapat berupa:

- a. Buku-buku teks yang membicarakan suatu atau berkaitan dengan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum
- b. Kamus-kamus hukum
- c. Jurnal-jurnal hukum, dan
- d. Komentar-komentar atas putusan hakim

## 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang dapat berupa:

---

<sup>40</sup> *Ibid.*, hlm. 158

- a. Kamus Hukum
- b. Ensiklopedia

### **1.10.3 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian proposal skripsi ini diperoleh dengan cara studi pustaka/dokumen. Studi dokumen merupakan tahap awal dari setiap kegiatan penulisan hukum (baik normatif maupun sosiologis). Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian. Studi kepustakaan bagi penelitian hukum normatif, merupakan metode pengumpulan data yang membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

### **1.10.4 Metode Analisis Data**

Pengolaan data dalam penelitian normatif lebih menekankan pada langkah-langkah spekulatif teoritis dan analisis normatif kualitatif.<sup>41</sup> Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang artinya merupakan data sekunder, yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun studi dokumen, untuk

---

<sup>41</sup> J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Rineka Cipta, 2003, Jakarta, hlm.

kemudian disusun, dijabarkan, dan dilakukan interpretasi untuk memperoleh jawaban dan kesimpulan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

#### **1.10.5 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di berbagai ruang baca perpustakaan baik didalam dan diluar fakultas hukum, perpustakaan universitas dan diluar universitas lain, serta perpustakaan daerah.

#### **1.10.6 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini adalah 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan September 2020 sampai bulan Februari 2021. Pada minggu pertama, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), *acc* judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

#### **1.10.7 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWT YANG DI PHK SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PANDEMI COVID-19**”. Proposal skripsi ini dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, agar dapat diperoleh hasil yang tepat dan terarah. Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana

memiliki keterkaitan antar satu bab dengan dengan yang lainnya dan diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam proposal skripsi ini.

*Bab Pertama*, merupakan bab pendahuluan, dalam bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahannya. Suatu pembahasan sebagai pengantar untuk masuk kedalam pokok penelitian yang akan dibahas. Berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif.

*Bab Kedua* membahas tentang kajian hukum terhadap PHK dengan alasan Pandemi COVID-19 yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

*Bab Ketiga*, membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat Pandemi COVID-19. Pada bab ini akan membahas tentang akibat hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak akibat Pandemi COVID-19 oleh perusahaan dan upaya hukum bagi pekerja yang mengalami PHK secara sepihak akibat Pandemi COVID-19.

*Bab Keempat*, adalah bab penutup dalam penulisan skripsi yang memuat tentang kesimpulan atau ringkasan dari seluruh uraian yang telah dijelaskan dan saran-saran yang dianggap perlu.