

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja.¹ Dalam hubungan industrial, setiap permasalahan yang terjadi ditingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan yang timbul harus diselesaikan terlebih dahulu secara kekeluargaan atau musyawarah. Namun tidak semua perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan tentang berbagai hal terkait dengan hubungan kerja atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindarkan.

Roda penggerak dari perusahaan adalah pekerja. Pekerja memegang peranan penting dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan. Mengingat pekerja sangat berkontribusi terhadap perusahaan, maka kesejahteraan pekerja dipandang perlu untuk ditingkatkan terutama kesejahteraan pekerja terhadap hak-hak tenaga kerja.

Pekerja dalam kegiatannya memiliki hak dan kewajiban dimana kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai dengan aturan baik aturan hukum serta aturan kerja, sedangkan hak pekerja adalah menerima upah atas pekerjaan yang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 178.

telah dilaksanakannya. Jadi antara hak dan kewajiban itu harus berjalan secara seimbang, sehingga tidak dibenarkan jika pekerja hanya menuntut hak sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tidak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya.

Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

Perselisihan yang terjadi pada hubungan industrial memang tidak mudah untuk dihindari yang menimbulkan banyak permasalahan-permasalahan semakin kompleks, yaitu meningkatnya kasus konflik perburuhan seperti pemecatan yang semena-mena serta hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi. Dari banyaknya perselisihan tersebut sangat diperlukan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang tercantum dalam undang-undang yang tegas serta memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum tenaga kerja sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dalam menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya tidak lepas dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dalam

persaingan usaha. Karena itu para tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan serta pemenuhan terhadap hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada hakikatnya para pekerja wajib mendapatkan perlindungan serta pemenuhan dalam hak-haknya tanpa terkecuali sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi dalam pelaksanaannya tidak jarang para pekerja tidak mendapatkan hak-haknya. Terdapat hak normatif pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja;
4. Perlindungan atas upah.²

Dalam pelaksanaannya kadang ditemui permasalahan-permasalahan tidak terpenuhinya hak pekerja oleh perusahaan seperti perusahaan yang merumahkan pekerjanya tanpa adanya kejelasan serta ketidak pastian pemenuhan hak terhadap pekerja yang dirumahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama dalam hal upah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja yang bersangkutan di perusahaannya. Pada dasarnya pengusaha yang sebelumnya mempekerjakan pekerja kemudian merumahkan pekerjanya berarti semestinya pengusaha harus mampu memberi

² Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*”, Jurnal Yuridis Volume 3 Nomor 2, 2016, hlm.2.

hak dalam hal upah sesuai dengan peraturan yang ada. Oleh karena itu perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hukum dalam hal merumahkan pekerjaanya. Atas permasalahan yang terjadi tersebut yakni terkait pelanggaran hak tenaga kerja, maka ada upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja mulai dari upaya non litigasi hingga upaya litigasi, apabila upaya non litigasi tidak berhasil.

Dengan adanya pandemi Covid-19 saat ini yang membatasi berbagai aktivitas manusia hampir diseluruh negara bagian di dunia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perekonomian di suatu negara. Adanya pembatasan segala aktivitas untuk sementara waktu perusahaan mengambil kebijakan merumahkan pekerjaanya hingga wabah Covid-19 mereda. Sehingga semakin banyak tenaga kerja yang dirumahkan oleh perusahaannya bahkan sampai diputus hubungan kerja. Dampak pandemi Covid-19 ini memang tidak hanya berpengaruh bagi kesehatan melainkan juga berpengaruh terhadap aktivitas perekonomian dimana produksi suatu perusahaan yang terdampak pandemi ini melambat dan penghasilan perusahaan sangat menurun pada hampir semua jenis usaha, yang berakibat meningkatnya jumlah tenaga kerja di perusahaan yang dirumahkan dengan tidak memberi pemenuhan hak bagi tenaga kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh sebab itu, perusahaan beralasan terpaksa harus merumahkan pekerjaanya.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Plt. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tahun 2020 sekitar 1.708 jumlah pekerja tetap terkena dampak Covid-19 yang dirumahkan dan sebanyak 1.002 jumlah pekerja yang di

Putuskan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan. Data tersebut berasal dari dua sumber yaitu pekerja yang melapor dan dari perusahaannya sendiri.³

Banyaknya jumlah pekerja yang dirumahkan menyebabkan pekerja atau buruh yang kehilangan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya terutama dalam memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Dari aspek ekonomi bagi pekerja yang dirumahkan dengan tanpa diberikan upah akan semakin mengalami dampak Covid-19 yaitu pekerja juga terancam keselamatannya di tengah pandemi Covid-19, juga pekerja beserta keluarganya mengalami dampak lain seperti kelaparan belum lagi untuk kebutuhan pendidikan bagi keluarganya. Apabila pemerintah melakukan kebijakan dalam pembatasan sosial berskala besar dan memerintahkan agar masyarakat melakukan karantina mandiri di rumah seharusnya pemerintah memiliki kemampuan untuk menyediakan kebutuhan pokok bagi masyarakat terutama bagi pekerja yang dirumahkan sehingga tidak semakin bertambah beban pekerja di tengah pandemi ini.

Dalam hal untuk menghindari beban bagi pekerja, pengusaha dapat melakukan perubahan pembayaran upah terhadap pekerja yang dirumahkan sementara akibat wabah Covid-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja yang diduga atau positif terjangkit Covid-19 juga berhak atas upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan

³ Data Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, diakses pada hari Senin Tanggal 15 Juni 2020, pukul 11.00 WIB

Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan karena perusahaan tersebut terdampak pandemi Covid-19 terlebih pada pengaturan hak pekerja yang dirumahkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan harapan penulis dapat mengetahui pula upaya apa saja yang dilakukan dalam pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan ditengah pandemi Covid-19 saat ini. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk membuat penulisan ini dengan judul penelitian: **“Pemenuhan Hak Pekerja Tetap Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis mengenai pekerja tetap dirumahkan oleh perusahaan di Kota Surabaya yang terdampak pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan yang berlaku?
2. Bagaimana pemenuhan hak normatif pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini yang dimaksudkan penulis. Maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan di Kota Surabaya yang terdampak pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Mengetahui pemenuhan hak pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam perselisihan hubungan industrial pada masa pandemi Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan tambahan dasar teori bagi pengembangan dan pengkajian ilmu hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak terhadap pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan, dan dapat memberikan pengetahuan serta penambahan wawasan bagi penulis, agar penulis lebih memahami dengan baik khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian perkara perselisihan industrial dalam pemenuhan hak pekerja berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian terhadap penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil Penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi mengenai pemenuhan hak terhadap pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 kepada masyarakat dan semua pihak yang membutuhkan.
- a. Sebagai bahan kajian masyarakat dan pemerintah khususnya dalam pemenuhan hak terhadap pekerja yang dirumahkan tanpa adanya

kejelasan dari perusahaan akibat dampak pandemi Covid-19 yang membutuhkan langkah-langkah atau proses yang tepat dalam menyelesaikan perselisihan industrial.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/pengusaha.⁴

1.5.2. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1.5.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 11.

Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak berkaitan dengan waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah dan lainnya.⁵

Menurut Iman Soepomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan mejikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶

Perjanjian kerja menurut KUHPerdara Pasal 1601 huruf a merupakan suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk tunduk dibawah perintah pihak yang lain yaitu pengusaha dalam suatu waktu tertentu melakukan sebuah pekerjaan dengan menerima upah. Menurut KUHPerdara

⁵ Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 62-63.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm.64.

perjanjian kerja memiliki ciri khas pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan perjanjian tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.⁷

Perjanjian kerja merupakan istilah umum untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.⁸

1.5.2.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:⁹

a. Ada pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian

⁷ Dedi Ismatullah, *Op.cit.*, hlm. 68.

⁸ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empatdua Media, Malang, 2016, hlm.20.

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 28.

tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur dibawah perintah¹⁰

Dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai pelaksanaan adanya perjanjian kerja, pekerja diharuskan tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah pemberi kerja sebagai atasan pekerja. Ketentuan tersebut, pekerja dalam kedudukannya melaksanakan pekerjaannya berada di bawah perintah pemberi kerja. Terkait unsur “di bawah perintah” diartikan bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Ada upah tertentu

Upah adalah imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh penerima kerja, berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah dengan dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja) atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu, dikenal dengan istilah upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dengan menentukan jumlah

¹⁰ Najmi Ismail, Moch. Zainudin. *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*, Fokus:Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 (3):166-182, 2018, hlm. 169.

minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas batas waktu atau hasil pekerjaan yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dimasyarakat.

d. Adanya waktu

Dalam hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan. Jadi dalam pekerjaannya pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya sendiri. Demikian juga dalam pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

1.5.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar keabsahan yuridis bagi perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-

undangan. Secara khusus dalam penjelasan Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah kualitas dan kuantitas dari isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa syarat perjanjian kerja harus mempunyai kesepakatan antara kedua belah pihak, itikad yang baik yang menjadi dasar dalam setiap perjanjian sehingga dapat menjadi cerminan keseimbangan antara hak dan kewajiban, kedua belah pihak cakap melakukan tindakan hukum (sesuai dengan Pasal 1329 KUHPerduta, adanya pekerjaan yang dijanjikan serta tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang.¹¹

1.5.2.4 Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk Perjanjian Kerja dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan

¹¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.1.

dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai bentuk perjanjian kerja pada ayat (1) menyatakan bahwa, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik, namun melihat kondisi masyarakat yang seringkali membuat perjanjian kerja secara lisan.

Berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

1.5.2.5 Jenis Perjanjian Kerja

Jenis Perjanjian Kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) serta terdapat perjanjian kerja lain seperti perjanjian kerja untuk tenaga kerja borongan dan perjanjian kerja anak. Lebih lanjut mengenai jenis perjanjian kerja ini dijelaskan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) ini diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerja tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan pokok baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) :

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

Syarat-syarat tersebut merupakan isi dari perjanjian kerja karena dari syarat-syarat tersebut dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak dan isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat

pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

1. Dibuat secara tertulis

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Jadi bila dibuat secara lisan atau bukan dalam Bahasa Indonesia dan bukan huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum, akibatnya pekerja tersebut dianggap sebagai pekerja tetap.

2. Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut diisyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , mendefinisikan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umumnya dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.

1.5.3 Hubungan Antara Pekerja Dengan Perusahaan

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan disebut hubungan industrial adalah hubungan kerja yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja.¹² Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah.

Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam

¹² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995. hlm. 7

bentuk apapun. Pengertian ini sedikit umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pekerja atau buruh adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 tahun–65 tahun) yang masuk kategori angkatan kerja (*labourforce*). Kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.¹³

Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba. Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan

¹³ E.St. Harahap, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.hlm. 854

perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut Polak dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.¹⁴

Sebagaimana halnya dengan pengertian pekerja, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai pengertian pengusaha dan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, 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 sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam

¹⁴ Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 7-8.

pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang atau pemilik perusahaan).¹⁵

Lingkup dari hukum perusahaan, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha perusahaan. Berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha, sedangkan perusahaan persekutuan didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan. Apabila klasifikasi berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan klasifikasi bentuk hukum, perusahaan dibagi atas perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan badan hukum adalah kepemilikan swasta, yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, adapula yang dimiliki oleh negara, yaitu Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO).¹⁶

Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerja sama. Bentuk perusahaan ini merupakan perusahaan persekutuan yang dapat menjalankan usaha dalam bidang perekonomian, yaitu bidang perindustrian, perdagangan, dan perjasaaan. Perusahaan persekutuan

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2007. hlm. 43.

¹⁶ *Ibid*, hlm 82.

dapat mempunyai bentuk hukum firma dan persekutuan komanditer (CV).¹⁷

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan.¹⁸

Secara kualitas aparat pengawasan perburuhan sangat terbatas jika di bandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus di awasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang di bebaskan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas.

1.5.3.1 Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Kewajiban dari pekerja atau buruh sendiri adalah:

- a. Pekerja wajib melakukan suatu pekerjaan. Melakukan suatu pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, Loc.cit.

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm. 55.

- b. Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
- c. Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena disengaja maupun tidak disengaja, maka menurut prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.¹⁹

Sedangkan kewajiban dari pengusaha adalah:

- a. Pengusaha wajib membayar upah.

Kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Dalam menetapkan besar kecilnya upah yang akan diberikan, campur tangan pemerintah sangat diperlukan agar tidak terlampaui tinggi atau rendah.

- b. Pengusaha wajib memberikan cuti/ istirahat.

Pasal 79 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha diwajibkan memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Selain itu, pekerja juga berhak atas cuti panjang, dan cuti melahirkan.

- c. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan.

Pengusaha diwajibkan merawat dan mengobati pekerja yang tinggal di rumah perusahaan sesuai Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang telah mengaturnya Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- d. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan.

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2003 hlm. 14

Kewajiban Pengusaha untuk memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1620 KUHPerdara. Surat keterangan tersebut harus diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Surat keterangan tersebut berisi tentang sifat pekerjaan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan ini berguna bagi pekerja yang akan mencari pekerjaan baru agar pekerja ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²⁰

Sedangkan kewajiban buruh/pekerja sudah dijelaskan secara rinci dalam Pasal 1603 KUHPerdara, yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
2. Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh

²⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 58

pengusaha. Aturan yang ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.²¹

1.5.3.2 Hak Pekerja

Hak-hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar pekerja yang harus dilindungi adalah:

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

- b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hlm. 68-69

kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.²² Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jamsostek ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur. Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun

²² Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang, 2006, hlm 13

2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JK)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
5. Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK yaitu:

1. Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

f. Hak Cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.²³

1.5.4 Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat atau perselisihan pengusaha dengan pekerja dan atau serikat pekerja berkaitan dengan syarat-syarat kerja seperti pemenuhan hak-hak pekerja dan atau serikat pekerja, harapan atau kepentingan pekerja, dan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat

²³ *Ibid*, hlm.22

pekerja di satu perusahaan. Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1. Perselisihan Hak

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Dalam Satu Perusahaan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu

perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban ke serikat pekerja.²⁴

1.5.5 Tinjauan Tentang Pekerja Yang Dirumahkan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merumahkan adalah mencutikan atau meliburkan, membebaskan pekerja atau buruh dari pekerjaannya dengan cara menyuruh tinggal di rumah saja.²⁵ Dilihat dari pengertian ini, alasan untuk membebaskan para pekerjanya adalah karena pekerja yang bersangkutan tersebut dalam perusahaan tidak disiplin. Juga memiliki pengertian lain yaitu pemberhentian sementara bukan karena kesalahan pekerja melainkan kurangnya pekerjaan, uang serta produksi dalam perusahaan.

Tindakan merumahkan dalam *The Black Law Dictionary* dartikan sebagai *layoff*. *Layoff* adalah pemberhentian yang dilakukan untuk sementara waktu bukan atas kesalahan pekerja, tetapi kurangnya keuangan, barang produksi maupu pekerjaan dalam perusahaan.²⁶

Menurut Cambridge tindakan merumahkan yaitu perusahaan memberhentikan karyawan atau pekerja yang bersifat sementara

²⁴TURC Press, Praktek Pengadilan Hubungan Industrial, panduan Bagi Serikat Buruh, Jakarta, 2004, hlm. 13.

²⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus versi online/daring (dalam jaringan), *Arti Merumahkan* <http://kbbi.web.id/perempuan>, diunduh 3 Januari 2021.

²⁶ Black Law Dictionary Online, Definition of "Layoff", Law Dictionary: What is LAYOFF? Definition of "LAYOFF" (Black's Law Dictionary), Employment suspension or termination with or without notice due to no fault of the employee. Lack of work, cash, or material can be the reason. Redundancy is a term for a permanent layoff. <http://thelawdictionary.org/layoff>, diunduh 15 Januari 2021.

waktu karena perusahaan tidak mempunyai biaya maupun pekerjaan.²⁷

1.5.6 Tinjauan Umum Pandemi Covid-19

1.5.6.1 *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*

Menurut website Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI), corona virus 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 dan Syndrome Pernafasan Akut Berat/ Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS). Coronavirus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Kota Wuhan Cina, pada bulan Desember 2019, kemudian diberi nama Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2) dan menyebabkan penyakit Coronavirus Disease-2019 (COVID-19).

Secara umum kebanyakan orang yang terinfeksi virus ini menunjukkan gejala demam kurang lebih 38 derajat, batuk kering, sesak nafas, hilangnya indra perasa dan penciuman, namun juga sebagian kasus membuktikan

²⁷ Cambridge Dictionary Online, Definition of "Layoff", What is Layoff: an occasion when a company stops employing someone, sometimes temporarily, because the company does not have enough money or enough work. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/layoff>, diunduh 15 Januari 2021.

mereka yang tidak bergejala bisa juga terinfeksi, biasanya mereka terinfeksi berkat kontak dengan mereka yang sudah terinfeksi dan tak bergejala namun masih berkeliaran. Covid-19 ini cukup berbahaya bagi mereka yang berusia lanjut serta memiliki komorbid/penyakit penyerta (Diabetes, Jantung, Darah tinggi), karena memang Covid-19 akan jauh lebih mudah makin melemahkan penderita dan memperparah kondisinya, namun bagi mereka yang berada di usia produktif dan imunnya kuat potensi sembuhnya cukup besar meskipun memang penularannya cukup cepat dan masif antar manusia.²⁸

1.5.6.2 Pandemi *Corona Virus Disiase (Covid-19)*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pandemi diartikan sebagai suatu wabah yang menjangkit secara serempak suatu daerah geografi meliputi banyak negara di dunia, penyebarannya sangat masif dan cukup sulit dikendalikan biasanya sebelum ditetapkan suatu keadaan menjadi pandemi, maka akan diklasifikasikan terlebih dahulu menjadi endemi, dimana wabah tersebut baru terjadi di beberapa negara saja, namun ketika dinaikkan statusnya menjadi pandemi, maka dapat dipastikan penyebarannya secara cepat meluas di berbagai negara. Pada persoalan

²⁸ Promkes Kementrian Kesehatan RI dan Perhimpunan Dokter Paru Indonesia “*Informasi Tentang Virus Corona (Novel Coronavirus)*” diakses dari <https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>, Diakses pada tanggal 30 Desember 2020. Pukul 16.47 WIB.

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), ini disebabkan oleh virus yang mewabah dengan jenis baru bernama SARS-COV-2, dimana pertama kali terdeteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada 1 Desember 2019, yang mana virus ini menyerang pernafasan bagi mereka yang terinfeksi.²⁹

Badan kesehatan dunia atau yang akrab kita sebut World Health Organization (WHO) menetapkan status pandemi global Covid-19 pada 11 Maret 2020, karena sebarannya sudah hampir di ratusan negara Jumlah yang tertular virus dan korban meninggal terus bertambah setiap harinya, sedangkan saat itu titik terang pengobatannya masih abu-abu karena belum tersedianya vaksin untuk Covid-19 dan obat yang tepat. Selama masa pandemi Covid-19, World Health Organization menyarankan semua negara untuk membatasi pengumpulan masa dalam jumlah besar seperti di sekolah, tempat tempat ibadah, tempat hiburan, konferensi, selain itu juga World Health Organization membebaskan ke negara masing-masing pada kebijakan yang diambil untuk tindakan pencegahannya, misal dengan melakukan karantina wilayah baik secara parsial atau nasional, testing masal

²⁹Fajria Anindya Utami, *Apa Itu Pandemi?* Diakses dari <https://www.wartaekonomi.co.id/read276620/apa-itu-pandemi/0> pada 30 Desember 2020, pada pukul 16.52 WIB

Covid-19 pada warganya, pembatasan perjalanan, memberlakukan jam aktivitas, dan lain-lain.³⁰

Selain itu World Health Organization (WHO) sendiri memperkirakan pandemi Covid-19 ini akan berakhir dalam kurun waktu 2 tahun, yang mana pada tahun 2022 dunia akan bisa beraktivitas normal lagi seperti sedia kala, mengingat dunia punya pengalaman pada flu Spanyol 1920, dan pada saat ini dengan kecanggihan dan solidaritas antar bangsa yang makin solid, diharapkan akan mempercepat berakhirnya pandemi ini melalui adanya suatu inovasi dari para ahli berkaitan dengan penyembuhan-penyembuhannya serta hadirnya suatu vaksin untuk virus corona ini.³¹

1.5.6.3 Dampak Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*

Pandemi Covid-19 ini membawa dampak destruktif terhadap semua negara yang terdampak pandemi Covid-19. Salah satu cara yang cukup ampuh dalam menekan penyebaran virus yaitu dengan membatasi kegiatan masyarakat ataupun kegiatan ekonomi di suatu daerah. Pandemi Covid-19 ini telah membawa dampak yang sangat besar bagi suatu negara, yaitu sebagai berikut:

³⁰ Eman Supriatna, “Wabah Virus Disease Covid-19 Dalam Pandangan Islam”, Jurnal Sosial Dan Budaya Syar’i FSH UIN Syarif Hidayatullah, Volume 7 No. 6, Jakarta: Mei 2020. Hlm. 557.

³¹ Gloria Setyvani, *WHO Prediksi Pandemi Covid-19 Bisa Berakhir Dalam 2 Tahun*, diakses dari <https://www.kompas.com/sains/read/2020/08/23/100000923/who-prediksi-pandemi-Covid-19-bisa-berakhir-dalam-2-tahun?page=all> pada 30 Desember 2020, pukul 16.59 WIB.

1. Tersendatnya kegiatan sosial dan budaya masyarakat.
2. Sektor pendidikan dialihkan dari tatap muka menjadi dalam jaringan (daring) atau secara online.
3. Perekonomian dan pendapatan negara yang menurun.³²
4. Sektor kesehatan nasional yang kelimpungan.
5. Lahirnya kebiasaan-kebiasaan baru dalam kehidupan.

1.5.7 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sejak adanya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003. Bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial yaitu:³³

1. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesai perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10

³² Silpa Hanaotubun, "Dampak Covid Terhadap Perekonomian Indonesia" EduPsyCouns Jurnal Volume 2 No. 1 Tahun 2020, Universitas Muhammadiyah Enrekang, hlm. 149-152.

³³ Asri Wijanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.175.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.³⁴

2. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UU PPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.³⁵

3. Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam

³⁴ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.185.

³⁵ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.186.

satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 UU PPHI.³⁶

4. Arbitrase

Arbitrase adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase diatur dalam Pasal 2 sampai dengan Pasal 53 UU PPHI.

5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang

³⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.188

dibentuk pada pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya.

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari PHI disebutkan dalam pasal 56 UU PPHI, yakni :

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁷

6. Majelis Hakim Kasasi

Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc, dan Panitera. Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung Ad-Hoc

³⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 84

diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Hakim Agung Ad-Hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Agung Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsoliator atau arbiter. Setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis empiris ini mencakup penelitian terhadap identifikasi hukum baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Metode penelitian ini berfokus pada perilaku masyarakat hukum (*law in action*) yang memerlukan bahan data primer sebagai data utama dalam dilakukannya penelitian ini. Selain data primer yang digunakan sebagai data utama, pada penelitian ini juga menggunakan

data sekunder untuk memperkuat data penelitian. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian lapangan (penelitian terhadap data primer) yaitu suatu penelitian yang meneliti peraturan-peraturan hukum yang kemudian digabungkan dengan data dan perilaku yang hidup ditengah-tengah masyarakat. Data atau materi pokok dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari para informan melalui penelitian lapangan, yaitu para pegawai kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang terlibat pada proses pemenuhan hak pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan terdampak pandemi Covid-19. Pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh dilapangan yaitu tentang praktik merumahkan pekerja tetap dengan sewenang-wenang.

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif, dimana dalam penelitian ini akan digambarkan gejala-gejala yang ada di lingkungan masyarakat terhadap objek penelitian yang diteliti. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis yang akan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam kehidupan yang nyata.³⁸

1.6.2 Sumber Data

Data Dalam melakukan penelitian ini, diperlukan sumber data untuk memperkuat hasil penelitian. Sumber data penelitian tersebut antara lain:

³⁸Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1986, hlm. 5

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber utama (pertama). Data yang diperoleh ini akan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber datanya. Data primer ini disebut juga data asli yang memiliki sifat terbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder digunakan untuk memperkuat data primer. Data sekunder ini berupa bahan pustaka dan publikasi tentang hukum yang bukan termasuk dokumen resmi. Data ini dikumpulkan dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang berlaku positif, berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang akan digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh

Indonesia No. SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Bahan hukum sekunder merupakan buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum yang dapat memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder terkait dengan objek penelitian, seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan sebagainya.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum. Studi pustaka bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.³⁹ Data kepustakaan diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian.

2. Wawancara

Data Data ini akan menjadi data primer yang dikumpulkan dengan teknik wawancara tidak terarah (*non-directive interview*) yang

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 195.

dilakukan dalam bentuk komunikasi verbal dua arah yang bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai objek penelitian lebih dalam. Wawancara dilakukan terhadap pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan objek penelitian di lapangan. Data wawancara ini akan menjadi salah satu bagian terpenting dalam penelitian hukum empiris.

Pada penelitian ini, wawancara akan dilakukan dengan Ibu Nurul Qomariyah, S.T. selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial di ruangan Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

1.6.4 Metode Analisis Data

Tahap berikutnya setelah pengumpulan data selesai adalah metode analisis data, yang merupakan tahap dalam suatu penelitian. Karena dengan analisis data ini, data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat kualitatif, yang merupakan analisis yang dilakukan dengan cara memahami dan merangkai data-data yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai keadaan-keadaan yang diteliti. Metode yang akan digunakan dalam menarik kesimpulan ini adalah metode berpikir induktif, yaitu menarik kesimpulan dengan proses awal yang khusus dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat umum.

1.6.5 Lokasi Penelitian

Data yang diperlukan dalam penulisan Skripsi ini diperoleh penulis dari penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, Jalan Arief Rahman Hakim No.131-133 Lantai 3 dan 4 Surabaya, Jawa Timur.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 5 (lima) bulan, dimulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan bulan April 2021. Penelitian ini meliputi persiapan pra-Proposal Skripsi, penyusunan Proposal Skripsi, dan penelitian skripsi.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, agar dihasilkan penulisan penelitian yang tersistematis dan terarah. Penelitian ini disusun secara sistematis dengan menggunakan beberapa bab yang didalamnya terdapat sub-bab yang saling berkaitan satu sama lain. Penelitian ini memiliki judul **“Pemenuhan Hak Pekerja Tetap Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya)”**. Pada penulisan ini memiliki kerangka penyusunan akan dibagi menjadi empat bab agar dihasilkan penulisan penelitian yang sistematis.

Bab Pertama, berisikan pendahuluan penulisan yang menguraikan topik yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dalam Bab Pertama akan dibagi menjadi tujuh sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab Kedua, dalam bab ini akan dibahas mengenai analisis pengaturan terhadap pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan di Kota Surabaya yang terdampak pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan yang berlaku.

Bab Ketiga, dalam bab ketiga ini akan membahas mengenai pemenuhan hak pekerja tetap yang dirumahkan oleh perusahaan di Kota Surabaya dalam perselisihan hubungan industrial akibat pandemi Covid-19. Bab ini terbagi menjadi dua sub bab yaitu sub bab pertama membahas tentang akibat hukum terhadap pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 di Kota Surabaya. Dan sub bab kedua membahas tentang pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 beserta upaya hukumnya di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Bab Keempat, bab ini akan menjadi bab penutup penulisan penelitian. Dalam bab keempat ini akan dibagi menjadi dua sub bab yaitu kesimpulan mengenai keseluruhan penelitian dan saran terhadap permasalahan yang timbul dalam penelitian ini.