

**TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19**

SKRIPSI



**Oleh :
Antonius Bogar
160710024**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Antonius Bogar
160710024**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Antonius Bogar
NPM : 160710024
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Januari 2021



Antonius Bogar
160710024

**TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
AKIBAT DAMPAK COVID-19**

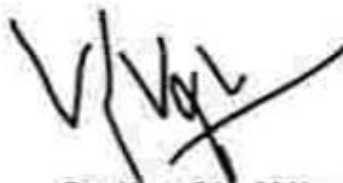
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Antonius Bogar
160710024

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 23 Januari 2021



Drs. Ukas S.H., M.Hum.
Pembimbing

ABSTRAK

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia melalui UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur secara detail dan terperinci mengenai ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terdampak PHK. Salah satu permasalahan krusial yang saat ini menjadi perbincangan hangat adalah PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan Perusahaan terdampak Pandemi Covid-19. Dalam Penelitian ini permasalahan utama yang menjadi kajian penulis adalah dasar hukum PHK dengan alasan Pandemi Covid-19 serta konsekuensi hukumnya terhadap pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK dan apa konsekuensi hukumnya terhadap pekerja/buruh PKWT. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normative karena penulis mengkaji dari sudut pandang peraturan perundang-undangan terutama terkait dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dari permasalahan utama dan metode penelitian tersebut, hasil penelitian ini menjawab tujuan dari penelitian bahwa PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan Pandemi Covid-19 tidak termasuk dalam ketentuan yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan, sehingga PHK dengan alasan dimaksud merupakan perbuatan melawan hukum dan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, maka konsekuensinya adalah Perusahaan wajib membayarkan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: covid-19; ketenagakerjaan; perjanjian kerja; pemutusan hubungan kerja.

ABSTRACT

The Indonesian Manpower Law act Number 13 of 2003 concerning Manpower is regulated in detail and in detail in the provisions concerning Termination of Employment (PHK) as well as legal protection for workers who are laid off. Employment A critical issue that is currently a hot topic is the layoff of workers / laborers because companies were hit by the Covid-19 Pandemic. In this study, the main problems that the author examined are the legal basis for dismissal based on the Covid-19 Pandemic and the legal consequences for workers who work under a work agreement (PKWT). Based on research problems and methods, the results of this study answer the research objective that it does not include layoffs of workers since the Covid-19 pandemic. The provisions stipulated in the Manpower Law, so that violations of these factors constitute an act against the law and against the law. For manpower, the consequence is that the company is obliged to pay the rights of workers / labor in accordance with the provisions and laws in force.

Keywords: *covid-19; work; employment agreement; work termination*

KATA PENGANTAR

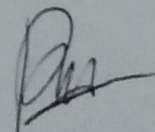
Puji syukur dan terima kasih berlimpah Penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Putera Batam Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si;
3. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Padrisan Jamba, S.H., M.H, sekaligus sebagai Ketua Dosen Penguji Skripsi;
4. Dr. Ukas, S.H., M.Hum, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Putera Batam;
5. Zuhdi Arman, S.H., M.H selaku penguji Skripsi;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Dominikus Jawa, SH, Rizki Tri Anugrah, SH, MH, Irene Svinarky, SH, M.Kn, Agus Riyanto, SH, M.Kn, Zulkifli, S.H., M.H.;
8. Kedua Orang tua Saya dan saudar/i saya, Serta keluarga besar;
9. Kawan-kawan saya semuanya.

Semoga Tuhan Yesus membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 23 Januari 2021



Antonius Bogar

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	11
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori	14
2.1.2. Teori Efektifitas.....	14
2.1.3. Teori Hukum Ketenagakerjaan	16
2.1.4. Bipartite.....	35
2.1.5. Tripartite.....	35
2.1.6. Pengadilan Hubungan Industrial	36
2.2. Kerangka Yuridis	37
2.2.2. Ketenagakerjaan	37
2.2.3. Pemberi Kerja atau Pengusaha	38
2.2.4. Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh.....	39
2.2.5. Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja.....	39
2.2.6. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja.....	40
2.2.7. Hak-hak Buruh/Pekerja.....	41
2.2.8. Pengakhiran/Pemutusan Hubungan Kerja	43
2.2.9. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	45
2.3. Penelitian Terdahulu	48
2.4. Kerangka Pemikiran.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan sifat Penelitian	55
3.1.1. Jenis Penelitian	55

3.1.2. Sifat Penelitian	56
3.2. Metode Pengumpulan Data	56
3.2.1. Jenis Data	56
3.2.2. Alat Pengumpulan Data	57
3.3. Metode Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.2. Pembahasan	67
4.2.1. Pandemi covid-19 sebagai alasan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh Pemberi Kerja atau Perusahaan.....	67
4.2.2. Konsekuensi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	76
5.2. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitan	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Kerangka Pemikiran	55
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hukum memiliki kedudukan sebagai tata hukum, tata nilai, sistem ajaran dan juga gejala sosial. Hukum sebagai tata hukum, tata nilai dan juga gejala sosial adalah peraturan yang berlaku pada masa lalu, saat ini dan yang akan datang atau masa mendatang yang mengatur segala aspek kehidupan masyarakat, baik kepentingan individu maupun kepentingan negara. Hukum sebagai tata hukum lazim dikenal dalam bentuk peraturan. Peraturan secara umum dikenal adanya peraturan privat dan peraturan publik atau hukum privat dan hukum publik. Hukum tersebut diimplementasikan pada berbagai aturan hukum dengan tingkatan, batas kewenangan, dan kekuatan mengikat yang berbeda satu dan lainnya. Hukum dalam kedudukannya sebagai tata hukum sebagaimana di atas dibuat guna mengatur tata tertib masyarakat.

Hukum sebagai tata nilai atau sering dikenal dengan system nilai, memiliki pengertian bahwa hukum mengandung nilai baik dan buruk, salah dan benar, adil atau zalim, dan lain-lain, yang berlaku secara umum. Hukum dalam konsep ini memiliki makna sebagai salah satu paradigma hukum sehingga itu dapat dilihat sebagai nilai itu sendiri. Hukum di sini merupakan perwujudan nilai-nilai yang mengandung arti bahwa kehadirannya sebagai pelindung dalam melindungi dan memberikan kemajuan bagi nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat. Hukum sebagai sistem ajaran, menguraikan hukum yang dicita-citakan, hukum sebagai ideologi masyarakat. Hukum sebagai gejala sosial yang terjadi dalam

kehidupan masyarakat bertujuan mengusahakan keseimbangan kepentingan seseorang dalam masyarakat sehingga mampu meminimalisasi timbulnya konflik. Aturan hukum pun perlu dijaga agar proses interaksi anggota masyarakat untuk mencukupi kepentingan hidupnya dan hubungan kerja sama positif antar anggota masyarakat dapat berjalan aman dan tertib (Bambang 2013 : 5).

Hukum sebagaimana uraian di atas, khususnya hukum privat, mencakup salah satu yang paling sering dihadapi dalam masyarakat adalah terkait hukum ketenagakerjaan. Dalam dunia ketenagakerjaan, Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai payung hukum yang mengatur dan mengikat semua pihak terkait. Undang-undang ketenagakerjaan dalam hal ini mencakupi juga terkait ketentuan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, ketentuan jenis pekerjaan dan besaran upahnya menjadi jelas dan tegas. Hak-hak para pekerja dan pengusaha secara yuridis mendapat perlindungan yang sama, hanya dari segi kewajiban, wewenang, manejerialnya berbeda. Oleh karena itu, kedudukan majikan atau pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan para pekerja. Atas dasar itulah, undang-undang mengenai ketenagakerjaan ditetapkan untuk melindungi hak-hak para pekerja yang terkadang semakin tidak berdaya menghadapi arus dan situasi ekonomi dewasa ini (Bambang 2013 : 6).

Sejak akhir tahun 2019, dunia dilanda atau dihadapkan pada sebuah permasalahan yang sangat krusial dan mewabah, yakni kehadiran Covid-19 atau yang dikenal dengan sebutan Virus Corona, yang telah menyebarluas keseluruh dunia termasuk Indonesia. Semua negara kesulitan dan dilanda dilema dalam menanggulangi Covid-19/virus corona sehingga membuat pemerintah bahkan masyarakat dipenuhi dengan keresahan hingga mengalami kerugian yang menimbulkan dampak/akibat terhadap sisi keselamatan dan Kesehatan manusia maupun siklus perekonomian. Hal ini membuat pemerintah akhirnya terpaksa mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19/virus corona. Efek atau dampak dari kebijakan tersebut, membuat hampir seluruh perusahaan terpaksa menempuh upaya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya di masa penyebaran Covid-19 ini pada umumnya menggunakan alasan force majeure/keadaan memaksa (keadaan darurat), padahal jika dikaji secara langsung perusahaan-perusahaan tersebut masih melaksanakan kegiatan produksi sebagaimana mestinya. Hal penting yang menjadi alasan utama pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan kepada para pekerja yaitu, apabila suatu perusahaan terbukti mengalami penurunan atau kerugian selama 2 (dua) tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai 2 (dua) tahun. Kejelasan force majeure yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu di perhatikan. Karena alasan force majeure yang

dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Para pihak dalam yang terkait dalam ketenagakerjaan disarankan agar dengan berbagai upaya harus mengusahakan supaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berbagai upaya, diartikan sebagai usaha-usaha yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan terhadap jam/waktu kerja, penghematan, pembenahan dalam metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi pemutusan hubungan kerja setidaknya merupakan tindakan terakhir. Bila semua upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan (Hardijan 2011 : 147).

Prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan adalah sebagai berikut (Hardijan 2011 : 148) :

- 1) Pengusaha dan serikat pekerja serta pekerja itu sendiri wajib melakukan upaya perundingan dalam setiap persoalan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja;
- 2) Selanjutnya, jika perundingan tersebut gagal atau tidak menghasilkan kesepakatan bersama, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, diajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- 3) Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah

batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya di terima, serta selama putusan belum di tetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya Pasal (155) ayat (2) dan (3), Pasal (170) UU No. 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut diatas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Alasan yang di perolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah (Hardijan 2011 : 150) :

1. Karena pekerja melakukan kesalahan berat;
2. Karena pekerja ditahan pihak berwajib;
3. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
4. Karena perubahan status perusahaan;
5. Karena perusahaan tutup;
6. Karena perusahaan pailit;
7. Karena pekerja meninggal dunia;
8. Karena pensiun;
9. Karena mangkir;
10. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
11. Karena kemauan diri sendiri;
12. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja

Ritme kehidupan manusia berkembang mengikuti tuntutan suatu zaman, dan manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang memiliki tenaga yang dapat

menggerakkan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan perjanjian kerja menurut Pasal (1601) KUHPerdara ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang di ciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi. Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal (27) ayat (2) UUD NKRI 1945 menyatakan “Tiap-Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak “ dengan memperhatikan hak asasi manusia yang digang-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan dimana terdapat pihak yang kuat dan yang lemah. Hukum ketenagakerjaan sekarang merupakan hasil dari perjalanan dari hukum ketenagakerjaan dimasa lalu. Hukum ketenagakerjaan yang ada sekarang ini bukanlah hukum ketenagakerjaan yang tiba-tiba muncul begitu saja. Hukum ketenagakerjaan yang merefleksi hukum di masa lalu yang kemudian merefleksi hukum internasional dalam hukum ketenagakerjaan globalisasi. Hukum ketenagakerjaan bagian dari bisnis karena bisnis syarat dengan tujuan dan pemakanaan hidup manusia. Dengan tujuan ini, maka hukum ketenagakerjaan berdampak baik bagi semua pihak yang berkepentingan khususnya pelaku usaha dengan pekerja. Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja, buruh, pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah atau penguasa (Is dan Sobandi 2020 : 100-101).

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dapat mengajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya Pasal (171) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal (171) ini perlu juga di perjelas, apakah pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan ini mencangkup

pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya dari pekerja, misalnya pengunduran diri atas kemauannya sendiri, pengunduran diri atas kemauan sendiri adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang dapat di ajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kiranya pemutusan hubungan atas inisiatif sendiri termasuk kedalam pengertian pemutusan hubungan kerja yang dapat digugat seperti ketentuan Pasal (171) ini karena kedudukan pekerja di Indonesia ini sangatlah lemah sehingga banyak perusahaan yang mengancam pekerja untuk melakukan pengunduran diri saja, walaupun sebenarnya dengan hal tersebut, maka semua pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan kiranya terbuka kemungkinan untuk digugat dalam jangka waktu satu tahun (Hardijan 2011 : 151).

Krisis yang bermula dari dimensi kesehatan kini merambat ke dimensi ekonomi. Aktifitas ekonomi telah menurun intensitasnya hingga pada tingkat yang belum pernah dialami pada era kontemporer. Alhasil dapat dipastikan bahwa hal ini akan sangat berdampak pada banyak pihak, termasuk perusahaan. Meski demikian, sepertinya banyak elemen masyarakat yang justru menyudutkan perusahaan, baik pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya maupun kelompok pekerja atau buruh melalui tekanan sosial.

Banyak perusahaan dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja ditengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis seperti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan pemutusan hubungan kerja karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran. Namun, pemutusan hubungan

kerja merupakan suatu keputusan yang tak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Selain dari pada itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang dapat ditempuh. Begitu juga dengan potongan gaji, merupakan suatu keputusan yang dianggap melanggar hak dari pekerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disisi lain, perusahaan juga perlu menjaga agar usahanya tetap dapat hidup di tengah kondisi pandemic Covid-19 ini. Mereka dituntut harus memenuhi tanggung jawab terhadap orang banyak, di samping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan stakeholder.

Pada dasarnya, pengaturan tentang ketenagakerjaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Didalamnya diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Oleh karenanya, bila ada praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini, seperti PHK atau Potongan Gaji Sepihak, maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap hak buruh atau pekerja. Pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (profit) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikan dengan persoalan antar pekerja dengan pengusaha.

Di tengah situasi kondisi ekonomi yang semakin lesu yang diakibatkan oleh Covid-19 sehingga berdampak pada banyaknya para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaannya akibat Pemutusan Hubungan Kerja, sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas dari pemerintah. Namun, ternyata persoalan hukum ini malah sama sekali tidak mendapatkan tanggapan ataupun respon serius. Banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan tidak mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana yang telah digariskan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, ketidakpastian di masa pandemi Covid-19 ini menjadi fokus kajian penulis untuk membahas dan menganalisa secara aspek hukum ketenagakerjaan, secara lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun pihak perusahaan untuk para pekerja. Perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk kedalam force majeure bencana alam atau tidak, kemudian keterkaitannya dengan aspek hukum pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan.

Untuk itu, penulis tertarik mengkaji secara mendalam persoalan ini dalam Skripsi ini yang Penulis beri judul “TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Pasal (61) ayat (1) telah mengatur bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - 1) Pekerja meninggal dunia;
 - 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
2. Muncul musibah yang menjadi persoalan dalam berbagai segi kehidupan, yang kemudian dijadikan alasan utama oleh para pengusaha untuk melakukan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Dua hal yang bertolak belakang dan tidak berkaitan langsung dengan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana Pasal (61) ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini Penulis batasi hanya terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang diakibatkan karena dampak dari wabah virus corona.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian penulis diantaranya:

- 1.4.1. Apakah Pandemic covid-19 dapat dijadikan alasan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pemberi kerja atau perusahaan?
- 1.4.2. Apa konsekuensi hukum Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

1.5. Tujuan Penelitian

- 1.5.1. Untuk mengetahui apakah Pandemic Covid-19 dapat dijadikan alasan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pemberi kerja atau perusahaan.
- 1.5.2. Untuk mengetahui apa konsekuensi hukum Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Keilmuan Hukum Ketenagakerjaan, dengan adanya penelitian ini semoga hasilnya dapat menjadi referensi bagi para akademisi dalam melakukan penelitian serupa terkait dengan ketenagakerjaan.
2. Bagi Pemerintah, Pembuat Undang-undang dan Penegak Hukum, sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memperbaiki dan memperbaharui sistem hukum yang benar-benar dapat memberikan keadilan dan kemanfaatan hukum bagi Pekerja dan Buruh;

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Hakim, Semoga dapat menjadi acuan dalam proses beracara di pengadilan;
2. Bagi Advokat, Semoga dapat menjadi acuan dalam membela hak-hak pekerja maupun dalam memberikan advice hukum bagi pihak pengusaha.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.2. Teori Efektifitas

Dalam kamus umum bahasa Indonesia (KBBI), efektifitas memiliki pengertian hasil akibat, dalam keadaan berhasil atau sesuatu yang dapat menghasilkan atau membuahkan, mengakibatkan. Sehingga efektifitas memiliki makna sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil sebesar-besarnya, dengan menggunakan waktu, energi, serta sumber daya yang sekecil-kecilnya. Efektifitas hukum dapat diartikan sebagai keberhasilgunaan hukum, dalam hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri. Para pakar hukum dan sosiologi hukum memberikan pendekatan tentang makna efektifitas sebuah hukum sangat beragam, bergantung pada sudut pandang yang dibidiknya (Darwis 2015 : 294).

Menurut Soerjono Soekanto derajat efektifitas suatu hukum dapat dilihat sejauhmana taraf kepatuhan warga masyarakat terhadap hukum atau dengan kata lain sadar hukum, begitu juga dengan para penegak hukumnya. Dengan demikian muncul persepsi bahwa taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan suatu indikator berfungsinya suatu sistem hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup. Teori efektifitas hukum adalah sebuah teori yang mengkaji dan menganalisis, kegagalan

dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan hukum. Teori efektifitas hukum ini antara lain dikemukakan oleh Bronislaw, Malinowski, Lawrence M. Friedman, Soerjono Soekanto, Clarence J. Dias, Howard, Mummers, Satjipto Rahardjo dan Tan Kamelo. Ada tiga fokus kajian teori efektifitas hukum yang meliputi (Darwis 2015 : 294) :

- 1) Tingkat/taraf keberhasilan dalam pelaksanaan hukum;
- 2) Tingkat/taraf kegagalan di dalam pelaksanaan hukum;
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan hukum dalam masyarakat.

Selanjutnya menurut Soerjono Soekanto yang dimaksud dengan efektifitas hukum adalah berbagai upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan hukum demi mengadirkan hukum yang benar-benar hidup dalam masyarakat, dan agar kaidah hukum atau sebuah peraturan berfungsi bahkan hidup dalam tatanan kehidupan masyarakat. Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa kaidah hukum atau peraturan tersebut haruslah memenuhi tiga unsur sebagai berikut:

1. Hukum Berlaku Secara Yuridis

Penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya (Hans Kelsen), atau bila terbentuk menurut cara yang telah ditentukan atau ditetapkan (W. Zevenberger), atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dan akibatnya (J.H.A. Logeman).

2. Hukum Berlaku Secara Sosiologis

Hukum yang berlaku secara sosiologis akan efektif apabila kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa (teori kekuasaan), atau diterima dan diakui oleh masyarakat (teori pengakuan);

3. Hukum Berlaku Secara Filosofis

Hukum yang berlaku secara filosofis artinya kaidah hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif tertinggi (Darwis 2015 : 295).

2.1.3. Teori Hukum Ketenagakerjaan

2.1.3.1. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama dan sesudah masa kerja. Membahas ketenagakerjaan tidak terlepas dari tenaga kerja dan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha.

Secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah dari pada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Buruh memiliki kebebasan yang di lindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama di depan hukum dengan majikan, tetapi secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan majikan lebih tinggi dari pada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, buruh adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia

terpaksa bekerja pada orang lain, dan majikan inilah yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja. Dengan demikian, kedudukan majikan lebih dominan dari pada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti majikan bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu, antara buruh dan majikan memerlukan perjanjian kerja yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya (Bambang 2013 : 67).

2.1.3.2. Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum lebih jauh mengupas masalah hukum perburuhan, sangat penting mengetahui pengertian hukum dan ruang lingkungannya karena tidak sedikit pemahaman yang belum tepat terhadap makna hukum sebenarnya. Di kalangan masyarakat ada yang memahami hukum melalui sepak terjang para penegak hukum, seperti Polisi, Jaksa, Hakim, Pengacara, dan Orang-orang “Pintar” yang banyak membicarakan Pasal-Pasal yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang membolak-balikan fakta hukum, menafsirkan hukum sesuai dengan kepentingannya masing-masing. Oleh karena itu timbul kebingungan di kalangan masyarakat terhadap makna hukum yang sebenarnya, terlebih lagi apabila dikaitkan dengan prinsip-prinsip hukum yang aplikasinya kurang menyentuh rasa adil masyarakat, misalnya para koruptor yang merugikan uang negara dan menyengsarakan masyarakat hanya divonis hukuman penjara selama empat tahun dipotong masa tahanan tanpa ada bekas babak belur dipukuli massa atau oleh oknum penegak hukum, sedangkan pencuri ayam harus babak belur dihajar massa ditambah hukuman penjara. Contoh lain yang ironis adalah seorang

nenek yang dituduh mencuri kayu bakar harus duduk dikursi pesakitan menghadapi vonis hakim (Bambang 2013 : 13).

Sebenarnya hukum tidak pandang bulu, apalagi menyangkut pidana umum dan penegakan keadilan. Ini artinya siapa pun di perlakukan sama didepan hukum, baik nenek, kakek, remaja, dewasa, pejabat, rakyat, dan lainnya. Siapapun yang telah terbukti bersalah harus menerima sanksi hukum yang seadil-adilnya akan tetapi, persoalannya justru terletak pada pelaksanaan hukum yang tidak menimbulkan efek jera bagi pelaku kejahatan dan tidak bersifat defensif bagi siapa pun yang berniat melakukan tindak kejahatan. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya koruptor, perampokan secara terang-terangan, pemerkosaan, penculik, teroris, pengedar narkoba, penipu dengan modus investasi, seks komersial, dan lainnya. Mengapa tidak timbul rasa takut dan kesadaran hukum pada benak pelaku kejahatan? Ada apa dengan hukum kita?. Dengan kondisi demikian, kita perlu merasa prihatin dan mawas diri. Padahal, jika setiap orang memiliki kesadaran hukum yang tinggi dan menebalkan keimanan terhadap pembalasan yang akan ditimpakan kepada pelaku kejahatan, yang meskipun luput di dunia, di akirat kelak tidak dapat melarikan diri, mungkin kejahatan berkurang. Ternyata tidak semudah itu, hal ini bukan karena hilangnya nilai-nilai imanen dalam diri manusia, tetapi penyebabnya sangat kompleks. Mungkinkah masyarakat sudah kehilangan kepercayaan terhadap para pemimpin bangsa ini? Sudah musnahkah keteladanan dari para pemimpin agama? Apakah pendidikan kurang menyentuh hati para peserta didik, atau para pendidiknya terjebak oleh motivasi materiil dalam menjalankan kewajiban mendidik siswa? Mungkinkah

keluarga tidak mampu menjalankan fungsi edukatif dalam keluarganya? Jawabannya, mungkin saja begitu atau mungkin bukan hanya itu. Dengan pandangan tersebut, muncul pertanyaan mendasar perihal hukum, terlebih lagi, jika dikaitkan dengan para buruh atau pekerja yang selama ini menjadi sorotan dikalangan pengamat, yang menyangkut nasib para buruh ditengah kehidupan ekonomi yang tidak stabil, sementara para buruh menuntut kenaikan upah yang layak, menuntut dijadikan karyawan tetap, menuntut berbagai tunjangan, sementara pengusaha menghadapi situasi bisnis yang tidak menentu disebabkan meningkatnya biaya produksi dan faktor-faktor lain. Dilema itu menjadi bagian penting dari lahirnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang menghendaki keseimbangan perlakuan yuridis untuk pekerja dan majikan sehingga tercipta kehidupan yang layak bagi buruh/tenaga kerja dan keluarganya. Lalu apakah hukum itu? Beberapa pakar hukum mendefinisikan konsep hukum sebagai berikut.

1. Aristoteles mengatakan bahwa hukum: *“particular law is that which each community lays down and applies to its own members universal law is the law of nature“*. (Hukum adalah pijak mendasar untuk kehidupan anggota masyarakat. Hukum alam merupakan hukum universal)
2. Grotius *“law is a rule of moral action obliging to that which is right“* hukum adalah sebuah aturan tindakan moral yang membawa kepada kebenaran.
3. Thomas hobbes : *“where as law, property is the word of him, that by right had command over others“*, pada dasarnya hukum adalah sebuah kata seseorang, yang dengan haknya, telah memerintah pada yang lain.

4. Philip S. James : *“law is body of rule for the guidance of human conduct whict are imposed upon, and enforced among the members of a given state“*, hukum adalah tubuh bagi aturan agar menjadi petunjuk bagi perilaku manusia yang bersifat memaksa, juga dipaksakan untuk pengelola negara.
5. Immanuel kant : *“hukum ialah keseluruhan rakyat berkehendak bebas dari orang yang satu untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain, dengan mengikuti peraturan tentang kemerdekaan berkehendak“*.
6. Utrecht mengatakan bahwa hukum merupakan himpunan peraturan-peraturan atau perintah-perintah dan larangan-larangan yang mengurus tata tertib kehidupan masyarakat yang harus ditaati oleh masyarakat. Hukum merupakan himpunan petunjuk hidup-perintah dan larangan yang mengatur tata tertip dalam masyarakat yang seharusnya di taati oleh seluruh anggota masyarakat oleh karena itu pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah penguasa itu.
7. Mr. E.M Meyers : *“Hukum adalah semua peraturan yang mengandung pertimbangan kesusilaan, di tujukan pada tingkah laku manusia dalam masyarakat dan menjadi pedoman bagi penguasa-penguasa negara dalam melakukan tugasnya “* .
8. Leon Duquit : *“Hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang daya penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh masyarakat sebagai jaminan dari kepentingan bersama dan jika dilanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu’*.

9. Hukum adalah ketentuan peraturan hidup masyarakat yang bersifat mengendalikan, mencegah, mengikat, dan memaksa.
10. Hukum adalah ketetapan sesuatu atas sesuatu yang lain, yaitu menetapkan sesuatu yang boleh dikerjakan, harus dikerjakan, dan terlarang di kerjakan.
11. Hukum adalah ketentuan suatu perbuatan yang terlarang berikuk berbagai akibat/sanksi hukum didalamnya.
12. Hukum adalah al-isbath atau ketetapan yang mengatur tata cara perbuatan manusia yang sudah dewasa. Tuntutan dan ketetapan yang dimaksudkan mengatur perilaku manusia untuk meninggalkan atau mengerjakan perbuatan tertentu.
13. Abdul wahab khalaf mengatakan bahwa hukum itu tuntunan allah yang berkaitan dengan perbuatan orang dewasa yang menyangkut perintah, larangan, dan kebolehan untuk mengerjakan atau meninggalkannya.
14. Hukum adalah peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan masyarakat. Peraturan itu di adakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, bersifat memaksa, yang mengandung sanksi bagi pelanggar hukum itu.
15. Menurut Immanuel Kant, Lemaire, Gustaw Radbruch, dan Walter Burckhard, hukum itu abstrak, banyak seginya, dan luas cakrawalanya. Hukum di pandang sebagai produk keputusan penguasa, perangkat peraturan yang di tetapkan penguasa seperti UUD dan lain-lain. Hukum merupakan produk keputusan hakim, putusan-putusan yang dikeluarkan hakim dalam menghukum perkara yang disebut jurisprudence atau jurisprudensi. Hukum merupakan sistem norma atau kaidah, yaitu aturan yang hidup ditengah

masyarakat, yang dapat berupa norma kesopanan, kesusilaan, agama, dan hukum tertulis berlakunya mengikat kepada seluruh anggota masyarakat dan pelanggarnya mendapat sanksi hukum.

16. Tullius Cicero (Romawi) dalam “De Legibus“ hukum adalah akal tertinggi yang ditanamkan oleh alam pada diri manusia untuk menetapkan sesuatu yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan.
17. Hugo Grotius (Hugo de Grot) dalam “De jure belli Pacis“ (Hukum perang dan damai, 1625) : Hukum adalah aturan tentang tindakan moral yang mewajibkan sesuatu yang benar.
18. Rudolf von Jhering dalam “Der Zweck Im Recht” 1877-1882 : Hukum adalah keseluruhan peraturan yang memaksa yang berlaku dalam suatu negara.
19. Mochtar Kusumaatmadja dalam “Hukum, masyarakat dan pembinaan hukum nasional“ menegaskan bahwa pengertian hukum yang memadai tidak hanya memandang hukum sebagai perangkat kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi mencakup lembaga (institusi) dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum dalam kenyataan.
20. R. Soeroso : Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukum bagi yang melanggarnya. Dari berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum adalah peraturan, ketentuan, dan ketetapan yang telah di sepakati oleh masyarakat dan para

penegak hukum, yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Hukum mengandung sanksi tertentu untuk diterapkan pada para pelanggar hukum.

Menurut Utrecht, ada berbagai alasan untuk menaati hukum yaitu sebagai berikut :

1. Orang merasakan peraturan sebagai hukum dan merasa berkepentingan pada berlakunya peraturan tersebut, karena orang mengajar hidup yang tenteram, dan hanya dengan menaati hukum ketenteraman hidup dapat diraih. Sebaliknya, yang melanggar hukum akan mendapatkan kesengsaraan karena telah disiapkan sanksi hukumnya;
2. Masyarakat menghendaknya, pada realitasnya kehidupan masyarakat, baru dirasakan pentingnya hukum ketika telah dialaminya suatu sanksi hukum oleh pelanggar hukum, hukum baru di kehendaki keberadaanya manakala sisi kehidupannya terganggu oleh orang lain, atau merasakan adanya hukum apabila luas kepentinganya dibatasi oleh peraturan hukum yang ada;
3. Adanya paksaan (sanksi) sosial. Orang merasakan malu atau khawatir dituduh sebagai orang yang asosial apabila orang melanggar khaidah sosial/ hukum (Bambang 2013 : 14-18).

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini mendorong perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan dimana terdapat pihak yang kuat dan yang lemah. Hukum ketenagakerjaan sekarang merupakan hasil dari perjalanan (refleksi) dari hukum ketenagakerjaan di masa lalu. Hukum ketenagakerjaan yang ada sekarang ini bukanlah hukum ketenagakerjaan yang tiba-tiba muncul begitu

saja. Hukum ketenagakerjaan yang sekarang adalah hukum yang merefleksikan hukum di masa lalu untuk dipadukan ke dalam hukum internasional dalam hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat kita sebut sebagai hukum ketenagakerjaan globalisasi. Hukum ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari bisnis (berbisnis) karena bisnis syarat dengan tujuan dan pemaknaan akan hidup manusia. Dengan tujuan ini, maka hukum ketenagakerjaan berdampak bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholder) khususnya pelaku usaha (pemilik perusahaan) dengan pekerja/buruhnya.

Abdul kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi; masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Imam Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Menurut molenaar,

hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, buruh dan buruh, antara penguasa dan penguasa. Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antar pekerja dan majikan, pekerjaannya dilakukan dibawah pimpinan.

Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan dibawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri. M.G. Levenbach merumuskan hukum arbeidsrecht sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan. MOK berpendapat bahwa arbeidsrecht (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.

2.1.3.3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja mengikat para pihak dalam suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh, yang mana hubungan dimaksud didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan tersebut mencakupi unsur pekerjaan, upah dan perintah. Para pengusaha lebih mengutamakan kontrak kerja dalam suatu Hubungan kerja sebab tidak ada kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan

pesangon. Namun jika hubungan kerja berdasarkan kontrak tersebut diberhentikan atau diakhiri ditengah jalan, maka ketentuan pemutusan hubungan kerja tetap diberlakukan atau diterapkan. Salah satu pihak harus melakukan pembayaran untuk menutupi masa kerja tersebut. Suatu kerja kontrak wajib dilandasi adanya syarat akan waktu apabila pekerjaan tersebut bersifat musiman, tergantung cuaca, atau pekerjaan tersebut tidak memakan waktu yang lama. Namun kebanyakan syarat tersebut disalahartikan oleh pengusaha atau pemberi kerja.

Perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan. Perjanjian atau verbintenris mengandung pengertian suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih yang memberikan kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi. Hukum perikatan merupakan hukum pelengkap, konsensui, dan obligatoir. Bersifat sebagai hukum pelengkap artinya jika para pihak membuat ketentuan masing-masing, setiap pihak dapat mengesampingkan peraturan dalam undang-undang. Bersifat konsensuil artinya ketika kata sepakat telah dicapai oleh masing-masing pihak, kontrak tersebut bersifat mengikat dan dapat di penuhi dengan tanggung jawab. Sementara itu, sifat obligatoir berarti setiap perikatan yang telah disepakati bersifat wajib dipenuhi dan hak milik akan berpindah setelah dilakukan penyerahan kepada tiap-tiap pihak yang telah bersepakat (AZ 2016 : 7-8).

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal (1601a) KUHPerdara, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian perjanjian kerja dengan perjanjian perburuhan, karena perjanjian kerja itu bersifat individual

sedangkan perjanjian perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, undang-undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu perjanjian perburuhan. Pasal (1601a) KUHPerdara memberikan pengertian, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperpanjangkan buruh dengan membayar upah. Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan dan hubungan diperatas yaitu suatu hubungan persekutuan diman pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Ridwan Halim menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan 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 lain (Is dan Sobandi 2020 : 131-132).

Untuk lebih memberikan pemahaman yang luas seputar definisi dari hukum kontrak, berikut pendapat para ahli seputar hukum kontrak.

1.6.1. Menurut Yahya Harahap

Kontrak adalah suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara 2 orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak yang lain untuk menunaikan prestasi. Unsur dan wujud pengertian perjanjian tersebut diatas adalah hubungan hukum yang menyangkut hukum harta kekayaan antara dua orang (person) atau lebih.

2. Menurut Subekti

Kontrak adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sehingga dari adanya perjanjian maka muncullah perikatan.

3. Menurut Ahmadi Miru

Kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan.

4. Mariam Darus Badzrulaman

Kontrak dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak didalam lapangan harta kekayaan dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi itu.

Terkait adanya perbedaan penafsiran definisi kontrak dan perjanjian atau perikatan oleh beberapa ahli, penulis lebih sependapat dengan para ahli, semisal J.H Niewenhuis, J.Satrio, Hofmann, Mariam Darus Badzrulaman, Ridwan Khairandy, dan lainnya yang memberikan pengertian sama antara perjanjian dan kontrak. Nah, untuk mempermudah pembaca dalam memahami buku ini, maka penyebutannya dalam bagian berikutnya dipersamakan dengan menggunakan istilah kontrak. Suatu kontrak adalah suatu perbuatan yang terjadi antar satu orang

atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Semua kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya atau dikenal dengan *asas facta sun servanda*. Oleh karenanya suatu perjanjian yang dibuat antara para pihak mengikat pihak-pihak tersebut secara hukum. Para pihak sedemikian rupa harus memenuhi seluruh ketentuan-ketentuan sebagaimana dinyatakan dalam klausula-klausula yang terdapat dalam kontrak tersebut. Hal ini berarti bahwa apabila salah satu pihak yang terikat dalam kontrak tersebut melakukan pelanggaran atas kesepakatan itu, maka pihak yang lainnya dapat melakukan langkah.

Sebagaimana uraian tersebut diatas, maka dapat dipahami bahwa suatu kontrak mengandung unsur sebagai berikut:

4.1.1. Perbuatan

Setiap perbuatan dilakukan oleh para pihak berdasarkan kontrak akan membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan perbuatan tersebut.

4.1.2. Subjek hukum

Para pihak dalam suatu kontrak terdiri dari satu atau lebih orang atau badan hukum.

4.1.3. Mengikatkan diri

Dalam hukum perdata terdapat aturan umum yang berlaku untuk semua perjanjian dan aturan khusus yang berlaku hanya untuk perjanjian tertentu saja (perjanjian khusus) yang nama sudah diberikan undang-undang. Contoh perjanjian khusus jual beli, sewa-menyewa, tukar menukar, pinjam meminjam, pemborongan, pemberian kuasa dan perburuhan. Suatu asas hukum yang sangat

penting berkaitan dengan berlakunya perjanjian (kontrak) adalah asas kebebasan berkontrak. Artinya pihak-pihak bebas untuk membuat perjanjian apa saja, baik yang sudah ada pengaturannya maupun yang belum ada pengaturannya dan bebas menentukan sendiri isi perjanjian itu. Namun, kebebasan tersebut tidak mutlak karena terdapat pembatasannya, yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (AZ 2016 : 14-17).

2.1.3.4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, kita sudah tidak asing dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK kerap kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Hal ini dikarenakan PHK akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Pekerja yang mengalami PHK sudah tentu akan kehilangan pekerjaan, sehingga tidak ada lagi pendapatan bulanan yang selama ini menjadi penopang ekonomi dalam keluarganya.

Istilah PHK memang tidak asing lagi, namun banyak orang apalagi orang yang tidak memahami akan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan, tidak mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi alasan berakhirnya suatu hubungan kerja atau PHK dimaksud. Perlu kita ketahui bahwa hubungan kerja terikat melalui suatu kontrak kerja/perjanjian kerja. Berakhirnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan oleh undang-undang, diantaranya:

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu perbuatan hukum yang mengakhiri hubungan kerja diantara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan/pengusaha karena suatu hal tertentu sebagaimana dijelaskan di atas, baik itu karena pengunduran diri maupun pemberhentian oleh perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. PHK sering terjadi karena adanya perselisihan antara para pihak. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Salah satu perselisihan yang paling sering terjadi selama ini adalah masalah upah, yang sering kali menempatkan pekerja/pengusaha pada posisi yang sangat dirugikan.

2.1.3.5. Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait lainnya 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.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

2. Buruh/Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas

jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Serikat Buruh/Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah :

1. Bertindak sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Bertindak selaku wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Bertindak sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

4. Bertindak sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Bertindak sebagai perencanaan, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Bertindak sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (tingkat lokal/kabupaten/kota);
2. Federasi serikat pekerja/serikat buruh yang dibentuk oleh sekurang-kurang 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh (tingkat propinsi);
3. Konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).

2.1.3.6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Secara umum dikenal ada 4 jenis perselisihan, yaitu:

- 1) Perselisihan hak karena tidak dipenuhinya hak;

- 2) Perselisihan kepentingan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 3) Perselisihan PHK apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak;
- 4) Perselisihan antara SP atau SB dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan (Bambang 2013 : 309-310).

2.1.4. Bipartite

Pengaturan penyelesaian perselisihan melalui Bipartite dapat dilakukan baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Sedangkan pihak yang berpekara adalah pekerja atau buruh secara perorangan maupun organisasi serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha. Pihak yang berpekara dapat juga terjadi antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain dalam satu perusahaan setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (birpartit).

2.1.5. Tripartite

Setelah proses bipartite tidak menemukan solusi atau kesepakatan antara para pihak (Pengusana dan Pekerja), maka langkah selanjutnya adalah upaya hukum Tripartit. Tripartit merupakan proses perundingan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) yang melibatkan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator atau pihak ketiga. Dalam ketentuan yang diatur oleh

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, proses mediasi pada tripartite mencakup mediasi dan konsiliasi. Pihak ketiga dalam mediasi dan konsiliasi disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Apabila upaya hukum pada tahapan tripartit juga tidak menghasilkan suatu perdamaian atau kesepakatan antara para pihak maka tahap selanjutnya adalah membawa perkara kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal yang menjadi tujuan utama adalah penyelesaian melalui perdamaian oleh kedua belah pihak. Hal itulah yang membuat adanya persyaratan bagi para pihak untuk mencoba menyelesaikan melalui upaya hukum bipartit dan tripartite terlebih dahulu sebelum menempuh jalur litigasi/peradilan hubungan industrial.

2.1.6. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk dengan tujuan untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan untuk tingkat pertama dan terakhir, perselisihan hak dan perselisihan atau permasalahan terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk tingkat pertama (Bambang 2013 : 312). Pengadilan hubungan industrial bersifat khusus, artinya memiliki komposisi hakim dan mekanisme atau hukum acara yang berlaku secara khusus, berbeda dari pengadilan umum lainnya. Meskipun bersifat khusus dan berada di dalam lingkungan pengadilan negeri namun pengadilan hubungan industrial memiliki daerah hukum yang meliputi provinsi yang bersangkutan (Is dan Sobandi 2020 : 180).

Pengadilan hubungan industrial memiliki otoritas untuk menangani semua jenis perselisihan ketenagakerjaan. Pengadilan ini berkedudukan di seluruh pengadilan negeri kota/kabupaten. Pembentukan PHI dilakukan oleh pihak pengadilan negeri di daerah perselisihan dalam suatu lingkup provinsi. Namun khusus wilayah padat industri, pembentukan PHI didasarkan pada keputusan pengadilan negeri dan presiden. Tugas pokok PHI adalah mengeluarkan putusan atas sengketa hubungan industrial. Gugatan bisa diteruskan ke PHI jika menggunakan metode mediasi dan konsiliasi. Khusus untuk kasus PHK, PHI harus menentukan jenisnya perselisihan hak atau kepentingan (Is dan Sobandi 2020 : 182).

2.2. Kerangka Yuridis

2.2.2. Ketenagakerjaan

Menurut Pasal (1) ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Legality 2020 : 6). Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadi hukum ketenagakerjaan termasuk kedalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya.

Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antar orang perseorangan (pembuatan

perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan. Pekerja perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan, membina dan mengawasi proses hubungan industrial. Sifat hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum ada dua yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha bahwa dengan pemerintah. Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur dan melengkapi. Adapun hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat imperatif (memaksa), artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar (Is dan Sobandi 2020 : 33-34-35).

2.2.3. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Menurut Pasal (1) ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara Pasal (1) ayat (5) memberikan pengertian tentang pengusaha bahwa pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, menjalankan perusahaan bukan miliknya orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang

mewakali perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah hukum Indonesia (Legality 2020 : 6-7).

2.2.4. Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh

Menurut Pasal (1) ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pekerja atau buruh menurut Pasal (1) ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Legality 2020 : 6).

2.2.5. Perjanjian Kerja/Kontrak Kerja

Menurut Pasal (1) ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Legality 2020 : 9). Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja disebut dengan istilah *Arbeidsovereenkoms*. Sementara Pasal (1601a) KUHPerduta menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan perjanjian kerja dengan menerima upah.

2.2.6. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Dalam Pasal (1) angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.

Unsur yang pertama adalah pekerjaan, yaitu perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi, baik jumlah maupun mutu, pekerjaan yang dapat dilakukan buruh/pekerja, ada pekerjaan biasa dan pekerjaan dengan keahlian khusus. Pekerjaan bisa diwakilkan dengan pihak ketiga, namun dengan izin majikan/pengusaha yang bersangkutan.

Unsur kedua adalah perintah, pengusaha/majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah/petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan. Namun perintah atau petunjuk disini tidak hanya ditujukan untuk melakukan pekerjaan saja, melainkan juga perintah atau petunjuk untuk menaati peraturan dan tata tertib perusahaan perintah atau petunjuk kepada orang yang menggantikan pekerjaan. Dalam Pasal (1603b) KUH Perdata disebutkan bahwa : “Buruh wajib menaati peraturan tentang hal *melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh/atas nama majikan dalam batas-batas perundang-undangan* atau bila tidak ada kebiasaan”.

Unsur ketiga yaitu upah. Menurut Pasal (1) angka (5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan dinyatakan dan dinilai dalam bentuk ruang ditetapkan menurut surat perjanjian, peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, termasuk tunjangan baik untuk tenaga kerjanya sendiri maupun keluarganya.

2.2.7. Hak-hak Buruh/Pekerja

1. Mengembangkan Potensinya

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mengembangkan potensi kerja, baik minat, bakat, dan kemampuan.

2. Menerima Upah Yang Layak

Upah merupakan peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan upah dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal (27) ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal (88) ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Seyogyanya penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

3. Hak atas Jaminan Sosial dan K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan melalui Pasal (86) mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, saat ini setiap perusahaan diwajibkan untuk menerapkan jaminan sosial dan kesehatan bagi pekerja. Sehingga perusahaan bekerja sama dengan BPJS untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

4. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas pemutusan hubungan kerja (PHK)

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan Pasal (150) meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Legality 2020 : 112).

Selanjutnya, Pasal (156) ayat (1) menyatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Legality 2020 : 117). Sehingga ketika terjadi PHK, maka pekerja/buruh

yang mengalami PHK tersebut mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Selain hak-hak pekerja/buruh sebagaimana uraian di atas, masih banyak lagi hak-hak pekerja/buruh yang lain, yakni hak terkait hubungan kerja, hak cuti haid dan melahirkan, hak membentuk serikat pekerja, hak cuti dan istirahat, hak melakukan mogok kerja, dan lain sebagainya.

2.2.8. Pengakhiran/Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya suatu perjanjian kerja, dimaknai sebagai pemutusan hubungan kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal (61) ayat (1) perjanjian kerja berakhir apabila (Legality 2020 : 45-46) :

- 1) Pekerja meninggal dunia;
- 2) Berkahirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain itu pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal (156) ayat (2). Yang

bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal (156) ayat (3) tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal (156) ayat (4). Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal (154) ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal (156) ayat (3) juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal (156) ayat (4).

3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

2.2.9. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2.2.9.1. Bipartite

Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (birpartit) gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diatur pada Pasal (6) dan Pasal (7), menyebutkan bahwa setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal (3) harus dibuat risalah yang ditanda tangani oleh para pihak Pasal (6) ayat (1). Dengan penjelasan cukup jelas. Pasal (3) ayat (1), perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. ayat (2), penyelesaian perselisihan melalui bipartite sebagaimana di maksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. ayat (3), apabila dalam jangka waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite di anggap gagal. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat Pasal (6) ayat (2):

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;

- e. kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal (3) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak Pasal (7) ayat (1). Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak Pasal (7) ayat (2). Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak Pasal (7) ayat (2). Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama Pasal (7) ayat (3). Perjanjian bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama Pasal (7) ayat (4). Apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi Pasal (7) ayat (5). Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilayah domisili permohonan eksekusi untuk diteruskan kepengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi Pasal (7) ayat (6) (Abdussalam 2003 : 155-157).

2.2.9.2. Tripartite

Tripartite merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga. Dalam hal ini, situasi di lapangan sering kali menyebutkan bahwa tripartite dimaksud adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha yang melibatkan dinas tenaga kerja sebagai pihak ketiga yang menjadi mediator.

2.2.9.3. Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didefinisikan perselisihan 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 pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan (Bambang 2013 : 313). 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 hanya dalam satu perusahaan. Pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal (136) ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang (Pasal (136) ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Undang-undang yang sekarang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (Lembaran Negara Tahun 2004 No.6) Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial yang mulai berlaku 14 januari 2016. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui : (Hardijan 2011 : 125)

1. Penyelesaian melalui Bipartit
2. Penyelesaian melalui Mediasi
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi
4. Penyelesaian melalui Arbitrase.

2.3. Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian Darwis Anatami (Darwis 2015) dalam Jurnal Hukum Samudra Keadilan dengan Judul “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial”.

Dalam penelitiannya, Darwis membahas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang tahapan penyelesaiannya tidak sampai di pengadilan hubungan industrial. Menurut Darwis, mekanisme penyelesaian perselisihan

pemutusan hubungan kerja di luar jalur pengadilan hubungan industrial merupakan penyelesaian yang cepat dengan biaya yang relatif murah (Darwis 2015 : 306). Hal utama yang membedakan penelitiannya dengan penelitian yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah penelitian Darwis terkait tahapan penyelesaian sedangkan penelitian ini terkait pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari Pandemi Covid-19.

2) Penelitian Pristika Handayani (P. Handayani 2017) dalam *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum* dengan judul “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam”.

Dalam penelitiannya, Pristika Handayani pada pokok permasalahan membahas mengenai penyelesaian sengketa melalui mediasi terhadap pemutusan hubungan kerja di kota batam. Menurut Pristika, keuntungan atau kelebihan penyelesaian secara non litigasi adalah hemat waktu dan biaya. Kedua belah pihak tetap bisa menjalankan aktifitas tanpa disibukkan dengan jadwal persidangan yang sering kali menyita waktu dan juga biaya, hal ini sejalan dengan asas dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase yang cepat, sederhana dan biaya murah (Handayani 2017 : 594).

3) Penelitian Sri Hidayani dan Riswan Munthe (S. Handayani dan Munthe 2018) dalam *Jurnal Mercatoria, Magister Hukum UMA* dengan judul “Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha”.

Menurut Sri Hidayani dan Riswan Munthe, faktor-faktor penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha adalah karena alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh. Alasan-

alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh dan alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan (S. Handayani dan Munthe 2018 138). Sedangkan penelitian yang penulis bahas lebih spesifik membahas pada faktor pandemi covid-19 sebagai alasan utama bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh.

4) Penelitian Laurensius Arliman S (L. A. S 2017) dalam Jurnal Selat dengan judul “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”.

Laurensius Arliman S dalam penelitiannya membahas mengenai pengaturan ketenagakerjaan sebelum kemerdekaan, hukum ketenagakerjaan sesudah kemerdekaan dan dinamikanya dan mewujudkan cita-cita pembangunan hukum ketenagakerjaan. Menurut Laurensius Arliman S, masalah terbesar dari ketenagakerjaan adalah pengangguran, yang menimbulkan dampak yang negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara, sehingga menyebabkan ketidak seimbangan kehidupan di masyarakat. Dampak negatif dari pengangguran adalah beragamnya tindakan kriminal, makin banyaknya jumlah anak jalanan, pengemis, pengamen, perdagangan anak dan sebagainya. Sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit diberantas (L. A. S 2017 : 85).

5) Penelitian Fithriatus Shalihah (Shalihah 2016) dalam Jurnal Selat dengan judul “Implementasi Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”.

Fithriatus Shalihah menyimpulkan bahwa hendaknya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja dalam prakteknya

membutuhkan itikad baik dari pengusaha di dalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu. Sudah seharusnya pemberian hak-hak yang wajar dan layak sesuai ketentuan hukum yang ada merupakan penghormatan kepada harkat dan martabat pekerja sebagai manusia. Seharusnya pengusaha menempatkan posisi pekerja sebagai bagian terpenting dalam berjalannya proses produksi, sehingga sudah sewajarnya pengusaha tidak setengah hati dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada pekerjanya (Shalihah 2016 : 98-99).

6) Penelitian Ujang Charda S. (U. C. S 2015) dalam Jurnal Wawasan Hukum dengan judul “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja”.

Menurut Ujang Charda S, Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenagakerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karenanya, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja

perlu terus ditingkatkan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketengakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja (U. C. S 2015 : 17).

7) Penelitian Ujang Charda S. (U. C. S 2017) dalam jurnal wawasan yuridika dengan Judul “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004”.

Dalam penelitiannya, Ujang Charda menguraikan bahwa Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaiannya cukup panjang, oleh karena itu melalui undang-undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada peradilan perselisihan industrial di lingkungan peradilan umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada mahkamah agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan hubungan industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Oleh karena itu, landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUHPerdara khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-Undang Ketenagakerjaan) (U. C. S 2017 : 12).

8) Penelitian Yani Nur Fatimah (Fatimah 2015) dalam jurnal Pandecta dengan Judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja atau Buruh Yang Di Putus Hubungan Kerja”.

Yani Nur Fatimah menjabarkan bahwa PHK merupakan awal dari seseorang pekerja atau buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau pun pemula dari berakhirnya kemampuan presentasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya, pada esok harinya setelah ia mendapatkan pekerjaannya. Oleh karena itu seharusnya tidak ada pemberhentian pekerja atau buruh sama sekali. Akan tetapi, kenyataan sehari-hari membuktikan bahwa PHK tidak mungkin dapat dicegah seluruhnya. Ada beberapa alasan dan kondisi tertentu menyebabkan dapat berakhirnya putusnya hubungan kerja, baik yang teletak pada diri pekerja atau buruh maupun pengusaha PHK dimaksud dikehendaki oleh pengusaha karena terdapat peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan pekerja atau buruh, dimana peristiwa hukum yang dilakukan atau melibatkan pekerja tersebut dapat berakibat diakhirinya hubungan kerja. Peristiwa hukum tersebut bisa dalam bentuk pelanggaran pekerja atau buruh terhadap ketentuan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau PKB yang didalamnya secara tegas menyebutkan bahwa pelanggaran dapat berakibat putusnya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha (Fatimah 2015 : 225).

2.4. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.4.1

Kerangka Pemikiran



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan sifat Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni penelitian normatif dan penelitian empiris. Penelitian hukum normatif menurut Soerjono Soekanto (Soekanto 2014 : 51) mencakup :

1. Penelitian terhadap azaz-azaz hukum;
2. Penelitian terhadap sistematika hukum;
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum;
4. Penelitian sejarah hukum;
5. Penelitian perbandingan hukum.

Sedangkan penelitian empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan kajian langsung ke lapangan. Berdasarkan pengertian penelitian sebagaimana dijabarkan di atas, maka sesuai dengan tema yang penulis usung dalam penelitian ini, kiranya jenis penelitian yang tepat adalah penelitian hukum normatif, yang mana penulis mengkaji dari aspek hukum ketenagakerjaan, dengan ruang lingkup kajian penulis adalah pendekatan pada peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang penulis kaji dalam penelitian ini diantaranya adalah :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata);
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- 4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikaty Kerja/Serikat Buruh;
- 5) Peraturan-Pemerintah No. 21 Tahun 2020 Tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar);
- 6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi;
- 7) Dan Peraturan Perundang-Undangan Terkait lainnya.

3.1.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat Deskriptif karena Peneliti akan mendeskripsikan hubungan antara suatu fenomena alam yang berdampak langsung pada masalah hukum ketenagakerjaan, terutama terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan dengan alasan wabah covid-19.

3.2. Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Jenis Data

1. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang penulis gunakan berasal dari UUD 1945, KUHPerdara, UU Ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan lainya yang telah disebutkan sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

2. Baham hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari literatur atau hasil penulisan para serjana yang berupa buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan penulis dalam penelitian ini. Selain buku-buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan penulis, dalam penelitian ini juga penulis

mencantumkan hasil penelitian, skripsi, jurnal internasional dan nasional yang terakreditasi yang di terbitkan oleh lembaga pendidikan, lembaga pemerintahan atau lembaga lainnya. Surat kabar, serta artikel-artikel ilmiah sebagai bahan hukum sekunder pendukung bahan hukum primer.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan penelitian yang di peroleh melalui ensiklopedia atau sejenisnya yang berfungsi mendukung data primer dan sekunder seperti kamus besar bahasa Indonesia, kamus hukum dan internet.

3.2.2. Alat Pengumpulan Data

Secara umum dikenal ada 3 jenis alat pengumpulan data dalam melakukan suatu penelitian, yakni studi dokumen atau studi kepustakaan atau bahan pustaka, pengamatan atau oservasi dan wawancara atau interview (Soekanto 2014 : 21). Alat atau teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan alat pengumpulan data tertulis dengan mempergunakan “content analysis”. Dalam melakukan studi kepustakaan yang di maksud, aktifitas yang penulis lakukan adalah membaca, menelaah, mencatat dan membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada keterkaitannya dengan pokok permasalahannya yang penulis teliti.

3.3. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data yang penulis terapkan adalah membuat sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis, yakni membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk mempermudah pekerjaan penulis dalam melakukan analisis. Dalam melakukan pekerjaan analisis dimaksud,

penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk selanjutnya melakukan pembahasan, pemeriksaan, dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu yang kemudian diolah menjadi data informasi dan disusun serta kemudian disajikan dalam bentuk penulisan hukum.