

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) AKIBAT PANDEMI COVID-19 PADA
PERUSAHAAN DI KABUPATEN KUDUS**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan oleh :

Ulul Albab Assyafi
30301700389

Dosen Pembimbing :

Dr. Arpangi, SH.,MH.
NIDN: 06-1106-6805.

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU (PKWT) AKIBAT PANDEMI COVID-19 PADA
PERUSAHAAN DI KABUPATEN KUDUS**

Skripsi



Diajukan oleh :

Ulul Albab Assyafi
30301700389

Pada tanggal, 18 Mei 2022, telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

Dr. Arpangi, SH.,MH.
NIDN: 06-1106-6805.

HALAMAN PENGESAHAN
KEDUDUKAN HUKUM ANAK ANGKAT ATAS HARTA
PENINGGALAN ORANGTUA ANGKAT MENURUT HUKUM
PERDATA DI INDONESIA

Disusun Oleh:

ULUL ALBAB ASSYAFI
30301700389

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 24 Agustus 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat lulus dan lulus
Tim Penguji
Ketua,

Dr. Lathifah Hanim S.H, M.Hum, M.Kn
NIDN : 0621027401

Anggota,

Anggota,

Dr. Denny Suwondo, S.H, M.H
NIDN : 06-17106301

Dr. Arpangi, S.H, M.H
NIDN: 06-1106-6805.

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Bambang Tri Bawono, SH, MH
NIDN : 0607077601

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh, puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, ridho, serta karunia-Nya yang telah memberikan saya kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul "Perlindungan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Kabupaten Kudus" Meski berbagai rintangan datang beriringan dalam penulisan skripsi ini, saya percaya bahwa Allah tidak akan pernah memberikan cobaan diluar kemampuan hambanya. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada para pihak yang dengan perhatiannya yang tulus dan ikhlas dalam memberikan bantuan, dukungan moril maupun materiil kepada saya. Ucapan terima kasih ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak H. Ahmad Musyafa' SHI. dan Ibu HJ. Munawaroh yang selalu berdo'a dan sabar membimbing saya sejak kecil.
2. Prof Dr. H. Gunarto, SH., SE., Akt., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Dr. Bambang Tri Bawono, SH., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, serta segenap jajaran Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dosen Wali saya Bapak Andri Winjaya, SH,M.H yang menjadi orang tua kedua saya di Hukum Universitas Islam Sultan Agung

5. Dr. Arpangi, SH,M.H Dosen Pembimbing skripsi, Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan telaten memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan lancar.
6. Seluruh dosen di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, serta karyawan-karyawan Fakultas Hukum Universitas Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang senantiasa membantu urusan saya dalam perkuliahan.
7. Seluruh teman-teman Fakultas Hukum Universitas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
8. Semua pihak yang juga telah banyak membantu dalam penyusunan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan secara satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat dan terima kasih penulis, kiranya penulis mohon maaf;
9. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Segala masukan akan sangat berharga untuk memberikan pengembangan bagi skripsi ini.

Semarang , 18 Mei 2022

Penulis

Ulul Albab Assyafi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Kegunaan Penelitian.....	13
1. Secara teoritis	13
2. Secara praktis	13
E. Metode Penelitian.....	14
1. Pendekatan Penelitian.....	14
2. Spesifikasi Penelitian.....	15
3. Sumber Data.....	16
4. Alat Pengumpulan Data.....	16
5. Analisis Data Penelitian.....	17
F. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II_TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	19
1. Pengertian Perlindungan Hukum	19
2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum	22
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum.....	24
B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja.....	26
1. Pengertian Pekerja.....	27
2. Hak Pekerja	28
3. Hubungan Kerja	30
4. Pemutusan Hubunugan Kerja.....	31

5.	Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja	33
a.	Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum	33
b.	Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan	34
c.	Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.	35
d.	Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha	35
C.	Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	36
1.	Pengertian Perjanjian Kerja	36
2.	Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	40
3.	Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	43
a.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	43
b.	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	44
4.	Perjanjian Kerja Menurut Islam	45
D.	Tinjauan Umum Covid-19.....	48
E.	Tinjauan Umum <i>Force Majeur</i>	51
BAB III PENELIITIAN DAN PEMBAHASAN		54
A.	Pandemi Covid-19 Dijadikan Alasan Keadaan Mendesak (<i>Force Majeure</i>) Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Tanpa Melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial	54
B.	Hak Pekerja/Buruh Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Tidak Memenuhi Syarat Sebagai Keadaan Mendesak (<i>Force Majeure</i>)	66
BAB IV PENUTUP		75
A.	Kesimpulan	75
B.	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		79
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang belum teratasi hingga saat ini yaitu terkait tingkat jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi dan terus melonjak tinggi tetapi tidak dibarengi dengan lapangan kerja yang memadai serta Sumber Daya Manusianya yang kurang mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerja ideal bagi banyak perusahaan. Pengangguran dan Penyakit Sosial menjadi hal yang lumrah serta umum terdapat di masyarakat karena masih banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk mencoba bekerja secara kontrak atau bekerja dalam sistem perjanjian kerja waktu tertentu hingga mencari pekerjaan di luar negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi.¹

Setiap para calon pekerja Ketika mendapatkan suatu Pekerjaan maka akan mendapat jaminan ikatan kerja melalui perjanjian kerja atau disebut dengan Kontrak Kerja. Bahwa dalam² Pasal 1 angka 4 Bab I dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja diberikan seluruhnya kepada pemberi pekerjaan, pengusaha, dan perusahaan, dengan beberapa syarat ketentuan isi didalam

¹ Kertonegoro Sentanoe. 1994. *Migrasi Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Agung. hlm. 28

² Pasal 1, angka 4, Bab I, *Ketentuan Umum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

perjanjian kerja yaitu harus memenuhi seluruh ketentuan perjanjian kontrak kerja yang sudah dijelaskan dalam ketentuan hukum oleh peraturan perundang-undangan.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea ke empat menjelaskan salah satu tujuan negara republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, dengan bentuk melakukan pembangunan berskala nasional maupun daerah baik dalam sektor industri, pariwisata dan lainnya. Dimana sesuai dengan pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “

Sejalan dengan tujuan negara tersebut, diperlukan jugalah sebuah aturan hukum agar kepastian hukum dapat ditegakkan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

Secara historis hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang ketengakerjaan atau dikenal juga dengan istilah perburuhan, pada awal kemerdekaan diatur didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Selanjutnya diganti dengan Undang Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Diketahui bahwa Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ini dicurigai memicu pelanggaran hukum khususnya dalam bidang jamsostek. Terdapat dugaan penyimpangan dana jamsostek yang dilakukan oleh oknum aparat terkait dengan pihak lainnya yang merugikan. Kerugian yang ditimbulkan juga akan dirasakan oleh pekerja/buruh. Hal tersebut menuntut diperlukannya aturan hukum baru menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13

Tahun 2003 (Wijayanti 2009). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas tuntutan kebutuhan hukum terhadap ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah mengalami perkembangan reformasi, dimana tidak dikenal lagi istilah buruh dan majikan tetapi menggunakan istilah pengusaha dan pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan, juga terdapat beberapa aturan terkait mengenai ketenagakerjaan yaitu, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Bab IX Hubungan Kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang dihasilkan akibat adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dilakukan dengan adanya kata sepakat dari pengusaha dan tenaga kerja, kecakapan dalam membuat perjanjian kerja baik pada pekerja dengan dianggap dewasa dan bagi perusahaan dalam bentuk surat kuasa melakukan perjanjian kerja, adanya objek perjanjian yang dalam hal ini adalah pekerjaan bagi pekerja, dan tidak bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku.

Perjanjian kontrak kerja dibedakan menjadi dua jenis. Yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disebut (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut (PKWTT). Selanjutnya PKWT pun dibedakan menjadi dua macam yaitu, perjanjian kerja yang didapat dengan outsourcing atau melalui pihak ketiga, adapun perjanjian kontrak kerja yang

diperoleh melalui sistem rekrutmen yang biasanya dilakukan langsung oleh pihak perusahaan itu sendiri. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan apabila perjanjian kontrak kerja diperoleh melalui bantuan pihak ketiga yang pada umumnya dilaksanakan oleh perusahaan yang langsung bekerja sama dengan pihak lembaga outsourcing. Segala hal yang berkaitan dengan pekerja tidak diatur oleh peraturan kantor, melainkan diatur sistem outsourcing. Lain hal dengan perjanjian kontrak kerja yang dilakukan penyeleksian langsung yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan biasanya memakai sistem kontrak langsung tanpa ada orang ketiga sebagai perantara dalam perjanjian kerja terhadap calon pekerjanya.

Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengidentifikasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dengan memenuhi beberapa syarat, yaitu:

- a. pekerjaan yang diperjanjikan sifatnya hanya sekali atau sementara (tidak selamanya);
- b. pekerjaan yang diperjanjikan diperkirakan hanya dalam waktu yang singkat dan paling lama 3 (tiga) tahun lamanya;
- c. pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan musiman sehingga pada saat musim telah berganti maka pekerjaan tersebut tidak membutuhkan tambahan tenaga kerja; atau
- d. pekerjaan yang diperjanjikan merupakan kegiatan memperkenalkan produk terbaru dari perusahaan sehingga membutuhkan penambahan tenaga kerja dalam produksinya hingga pengenalan produk tersebut.

Secara umum, pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki beberapa hak-hak yang harus dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan³:

- a. Hak Mendapatkan Gaji
- b. Hak Mendapatkan Jaminan sosial
- c. Hak Mendapatkan Tunjangan
- d. Hak Mendapatkan Waktu Istirahat Dan Cuti
- e. Hak Untuk Menikmati Hari libur Dan Uang lembur
- f. Hak Bebas Bergabung Dengan Organisasi
- g. Hak Untuk Mendapatkan Kebebasan Reproduksi
- h. Hak Kebebasan Beribadah
- i. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja
- j. Hak Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
- k. Hak Mendapatkan Pesangon Bila Di PHK

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK). Setiap pihak yang memiliki peran dalam ketenagakerjaan termasuk pengusaha maupun pekerja diharapkan menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi. Jika ditarik kedalam status pekerja, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan sebuah polemik tersendiri.

Hal yang sangat memprihatinkan ialah pada tahun 2020 dimana negara Indonesia mendapat musibah Pandemi Virus Corona atau yang kita sebut dengan Covid-19.

³ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, 10 (1), 59-74.

Pada awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan penemuan virus baru yang disebut virus corona yang selanjutnya disebut dengan Covid-19. Di Indonesia, kasus pandemi Covid-19 pertama kali diumumkan di hari Senin tertanggal 02 Maret 2020 oleh Presiden Joko Widodo. Dikonfirmasi bahwa virus ini dapat menular antar manusia dan telah menyebar luar dari China hingga ke lebih 190 negara lainnya. Pada 12 Maret 2020, *World Health Organization* (WHO) atau Organisasi Kesehatan Dunia mengumumkan virus corona yang selanjutnya disebut novel corona virus (2019-nCoV atau COVID-19) sebagai Pandemi.

Pemerintah Indonesia setuju dengan pernyataan dari *World Health Organization* (WHO) dengan menaikkan status virus Covid-19 menjadi pandemi Covid-19, dikarenakan penyebaran Covid-19 telah menjangkit hampir seluruh dunia, sehingga membuat penambahan jumlah penderita bahkan dapat mengakibatkan meninggal dunia, penurunan nilai material yang semakin memburuk, sehingga berdampak pada berbagai aspek seperti aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini selanjutnya dijelaskan didalam bagian pertimbangan huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2020.

Seperti di negara-negara lainnya penyebaran virus ini telah memberikan pengaruh luas tidak hanya pengaruh terhadap sektor sosial tetapi juga pengaruh pada sektor ekonomi. Salah satu sektor ekonomi yang paling terdampak yaitu penurunan pendapatan perusahaan atau industrial yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia.

Menurut survei yang dilakukan pada bulan April 2020 terhadap 571 perusahaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Konfederasi Serikat

Pekerja Buruh Indonesia, dan *International Labour Organization* (ILO) yang mana mereka tergabung dalam suatu program yaitu Program Kestinambungan Daya Saing dan Tanggung Jawab Perusahaan merangkum beberapa temuan utama sebagai berikut (ILO-SCORE Indonesia 2020):

1. Dua dari tiga perusahaan saat ini menghentikan operasi

Dalam hasil penelitiann ini menyebukan bahwa terdapat kesulitan yang sebelumnya belum pernah dihadapi oleh setiap perusahaan sehingga mengakibatkan dua dari tiga perusahaan yang disurvei mengambil keputusan berhenti beroperasi untuk sementara maupun selamanya (permanen). Akibatnya perusahaan kecil yang berkaitan dengan perusahaan besar tersebut menanggung beban yang lebih besar.

2. Pendapatan anjlok dan 90 persen melaporkan masalah arus kas

Keadaan krisis ekonomi yang terjadi turut mengakibatkan penurunan pendapatan perusahaan secara drastis. Perusahaan mengalami penurunan pendapatan sebesar 50%. Hal ini dialami oleh lebih dari seperempat perusahaan yang disurvei dengan rincian 52% perusahaan mendapati fakta bahwa 50% pendapatan perusahaan menghilang, dan 90% perusahaan mengalami masalah arus kas. Keadaan ini mendesak perusahaan melakukan negosiasi dengan bank, mengubah atau memperbaharui perjanjian dengan pemasok hingga memperbaharui perjanjian kerja dengan karyawan. Disamping tindakan yang dilakukan tersebut, perusahaan juga berharap mendapatkan bantuan pemerintah dalam bidang keuangan serta penangguhan pembayaran utang perusahaan seperti tagihan utilitas, premi jaminan sosial dan pajak.

3. Pekerjaan dalam risiko

Dalam bidang ketenagakerjaan, sebanyak 63% perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan dan hal ini berpotensi diikuti oleh perusahaan lainnya. Di Indonesia sendiri, jutaan tenaga kerja mengalami cuti atau pemberhentian kerja sementara. Kebijakan seperti ini jika diikuti oleh perusahaan lain dengan tujuan menyelamatkan perusahaan, akan menambah jumlah pengangguran di Indonesia.

Dampak pandemi virus Dampak pandemi virus Covid-19 tersebut memaksa perusahaan mengambil kebijakan strategis untuk menyelamatkan kelangsungan perusahaan. Witdya Pangestika menyebutkan dalam Jurnal Entrepreneur ada 4 strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghemat biaya operasional perusahaan.⁴

- a) Efisiensi Proses Kerja
- b) Memanfaatkan penggunaan teknologi
- c) Efisiensi Sumber Daya Manusia
- d) Efisiensi cuti dan lembur.

Efisiensi sumber daya manusia dan efisiensi cuti dan lembur merupakan 2 (dua) kebijakan yang mempengaruhi hak dari pekerja khususnya pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu. Efisiensi sumber daya manusia berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk menyelamatkan kelangsungan perusahaan selama masa pandemi Covid-19.

Virus Covid-19 yang dinyatakan sebagai pandemi tersebut selanjutnya dianggap sebagai bencana nasional non-alam berdasarkan Keputusan Presiden

⁴ Pangestika, Witdya. (2020). *Pengertian, kelebihan, jenis, dan strategi digital marketing.* <https://www.jurnal.id/id/blog/mengenal-digital-marketing-konsepdanpenerapannya/> diakses tanggal 21 Desember 2021.

No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran Corona *Virus Disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Kesempatan ini digunakan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan *Force majeure*.

Menurut Setiawan yang dikutip oleh Abdulkadir Muhammad, *force majeure* adalah suatu kondisi dimana terjadi wanprestasi diakibatkan adanya kondisi yang menghalangi atau mengharuskan terjadinya wanprestasi seperti bencana alam, yang membuat debitur terbebas dari kesalahannya (wanprestasi) tetapi wanprestasi yang terjadi bukan karna kelalaian debitur. Kondisi yang dimaksudkan terjadi tidak dapat diprediksikan pada saat melakukan perjanjian.⁵

Merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan jika merupakan jalan terakhir untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Sedangkan jika terdapat pihak yang tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja, setiap pihak dapat menembuh jalur litigasi maupun non-litigasi untuk memutus sengketa industrial tersebut. Selama belum terdapat putusan dari lembaga litigasi maupun non-litigasi yang berwenang, maka perusahaan maupun karyawan wajib melakukan kewajibannya seperti didalam kontrak yang masih berlaku.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sendiri sebenarnya telah menjadi polemik bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Karyawan PKWT (kontrak) yang dipekerjaan berdasarkan adanya jangka waktu juga membuat karyawan PKWT tidak mendapatkan pesangon,

⁵ Muhammad, Abdulkadir. 2010. Hukum Perdata Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

sedangkan karyawan PKWTT (permanen) yang dibuat tidak berdasarkan jangka waktu selesainya sebuah pekerjaan selanjutnya mendapatkan kesempatan mendapatkan pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hal ini jelas bertentangan dengan semangat perlindungan hak yang tertuang dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin bahwa adanya kesamaan hak bagi setiap pekerja secara adil dan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan hak ini dijamin oleh negara.

Menarik dari pengertian tersebut, penggunaan alasan *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat membuat perusahaan (pemberi kerja) tidak melakukan kewajibannya atau tanggung jawabnya yaitu membayarkan sisa kontrak yang seharusnya seperti yang dijelaskan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi alasan bagi perusahaan/ pemberi kerja untuk tidak menggunakan *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang notabene mendapatkan hak uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan lama waktu kerja yang minimal 1 (satu) tahun kerja hingga paling lama 24 (dua puluh

empat) tahun kerja. Saat ini, perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ini susah ditemukan pada pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Menjadi sangat penting dibahas bagaimana dan keadaan memaksa (*force majeure*) dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Lalu bagaimana kedudukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hal pemutusan hubungan kerja dikarenakan pandemi Covid-19.

Penggunaan tenaga kerja yang berlandaskan perjanjian kerja waktu tertentu pada suatu perusahaan masih banyak ketentuan yang dilanggar, maka perlu adanya studi lapangan pada suatu perusahaan. Perusahaan yang dipilih dalam pembahasan kali ini menunjuk pada sebuah “badan publik”.Badan publik tersebut adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang bergerak pada bidang Jaminan Kesehatan bagi penduduk Indonesia. Mengenai BPJS sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS Kesehatan yang menjadi obyek dalam penelitian kali ini ialah Kantor BPJS Kesehatan cabang Kudus.

Suatu alasan yang cukup mendasar adalah perlunya pemahaman peneliti dengan objek yang diteliti dalam waktu yang cukup lama. Pemahaman yang komprehensif tentang objek penelitian hanya mungkin didapatkan dalam waktu yang cukup lama. Keberhasilan peneliti dengan objek kajian yang diteliti dalam waktu yang relatif singkat tidak dapat membuahkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, pemilihan lokasi penelitian di lembaga sendiri

dimungkinkan dan memenuhi tuntutan pengalaman hidup yang cukup panjang untuk meraih pemahaman yang lebih komprehensif tentang objek kajian.

Penulis memutuskan mengambil penelitian di Kudus karena penulis bertempat tinggal di Kudus yang kedepannya mampu memudahkan dalam meneliti permasalahan yang ada di Kantor BPJS Kesehatan cabang Kudus dan berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait tentang permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus dan usaha yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Kudus dalam memenuhi ketentuan sesuai dengan Undang-Undang mengenai pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan latar belakang serta isu hukum yang ada di atas, menjadi penting bagi Penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut tentang “Perlindungan Hak Pekerja terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Kabupaten Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial?
2. Apa saja hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengkaji apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial.
2. Untuk mengetahui Apa saja hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*).

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan yang terbagi menjadi 2 yaitu teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa terutama pada ilmu hukum dalam ketenagakerjaan;
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

1. Bagi Penulis manfaat praktis dalam Penelitian ini yaitu dapat mengetahui apakah keadaan memaksa atau *force majeure* dapat dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja serta dapat memberikan jawaban atau jalan keluar terhadap permasalahan yang penulis teliti.
2. Untuk Akademisi/Praktisi maupun perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi mereka yang

ingin mendalami perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

3. Untuk masyarakat, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembelajaran bagi yang tidak/ belum mengerti perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada masa pandemi Covid-19.

E. Metode Penelitian

Metodologi penelitian hukum merupakan pedoman dalam melakukan penelitian hukum agar tercipta instrumen untuk menghindari permasalahan hukum sehingga dalam memecahkan sebuah permasalahan hukum kontemporer dapat ditemukan kesimpulan yang benar dan detail (Benur dan Azhar 2020).

Penelitian hukum yang dilakukan baik itu merupakan keilmuan hukum atau penemuan dan penerapan hukum, memiliki 2 jenis penelitian hukum yaitu penelitian yuridis normatif dan penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif dipengaruhi ajaran ilmu hukum dan positivisme, sedangkan penelitian yuridis empiris atau disebut juga penelitian yuridis sosiologis dipengaruhi oleh ilmu sosiologis (sociological of jurisprudence) dan sosiologis hukum (sociology of law) (Sonata 2014). Pengertian penelitian adalah kegiatan ilmiah yang terarah, sistematis dan memiliki tujuan untuk mendapatkan suatu jawaban dari sebuah permasalahan.

1. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian hukum normatif atau disebut juga dengan penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki bahwa penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk

menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki 2005).

Penelitian yuridis normatif dalam penelitian ini difokuskan untuk mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma hukum yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bentuknya kepustakaan yang dimana dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau disebut juga data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder seperti jurnal dan buku yang menjelaskan bahan hukum primer, dan juga bahan hukum tersier seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia yang berguna untuk menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan bahan hukum tersebut selanjutnya disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik kesimpulan dalam hubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah termasuk deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas⁶. Bersifat deskriptif, bahwa dengan penelitian ini diharapkan akan diperoleh suatu gambaran yang bersifat sistematis. Dikatakan bersifat analitis, karena berdasarkan gambargambaran dan fakta-fakta yang diperoleh melalui studi dokumen maka selanjutnya dilakukan analisis secara cermat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis ini hanya akan menggambarkan keadaan atau

⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penilitin Hukum dan Jurimetri*, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm.97.

persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai Perlindungan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Indonesia.

3. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer, seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Bahan Hukum Sekunder, berupa pendapat hukum/ doktrin/ teoriteori yang literatur hukum, hasil penelitian, artikel ilmiah/ jurnal, maupun website yang mendukung bahan hukum primer dan terkait dengan topik masalah yang diteliti.
3. Bahan Hukum Tersier, berupa kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, kamus bahasa inggris, dan berbagai bahan lainnya yang dapat mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang berwujud sumber data tertulis atau gambar. Sumber data tertulis atau gambar berbentuk dokumen resmi, buku, majalah, arsip,

dokumen pribadi, dan foto yang terkait dengan permasalahan yang diteliti (Sudarto 2007). Teknik ini digunakan untuk memperoleh dan memahami konsep dan teori serta ketentuan Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19.

5. Analisis Data Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif kualitatif yaitu metode analisis data yang mengelompokkan dan menyelesaikan data yang diperoleh dari teori-teori, asas-asas dan kaidah kaidah hukum yang diperoleh dari studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Teknik pengolahan data diartikan sebagai proses mengartikan/memahami data-data lapangan dan perpustakaan dengan tujuan, rancangan dan sifat penelitian dengan cara editing, data yang diperoleh diperiksa dan diteliti kembali mengenai kebenaran, kesesuaiannya, kejelasannya sehingga terhindar dari kesalahan dan kekuarangannya dan juga Sistemasi data, menempatkan data pada masing-masing bidang pembahasan yang dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

F. Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka

Bab ini menyajikan mengenai tinjauan pustaka sebagai teori, doktrin, atau pendapat sarjana kajian berdasarkan ketentuan yang berlaku, terkait dengan Perlindungan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Indonesia

BAB III. Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan gambaran analisa terhadap permasalahan Perlindungan Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Akibat Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Di Indonesia.

BAB. IV. Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, serta berisi tentang saran-saran sebagai rekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Berdasarkan Pasal 24C Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas sistem konstitusi". Elemen pokok Negara hukum adalah pengakuan dan perlindungan terhadap *fundamental rights*.

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah Negara Hukum". Hal ini menjelaskan bahwa dalam setiap tindakan harus ada dasar hukumnya. Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum".

Jadi setiap warga negara tanpa terkecuali tidak boleh diperlakukan diskriminasi dalam segala bidang. Perlakuan diskriminasi yang dimaksud sesuai dengan bunyi Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 "setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang diskriminatif itu".

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai: (1) *protecting or being protected*; (2) *system protecting*; (3) *person or thing that protect*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya

memperlindungi.⁷ Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal)Hmelindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

Perlindungan berasal dari kata dasar “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Kata lindung yang mendapat awalan per- dan akhiran -an menjadi suatu bentuk kerja, sehingga menjadi suatu perbuatan melindungi, mengayomi, mencegah, mempertahankan dan membentengi.⁸

Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut legal protection, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut rechtsbecherming. Perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.⁹

Dalam pengertian lain perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 25 Maret 2022

⁸ Dendi Sugiyono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2014), hlm. 1085

⁹ Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Hal, 357.

terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹⁰

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Perlindungan hukum berkaitan erat dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal ini sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi :¹¹

1. *Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, masyarakat, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.*
2. *Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.*

Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bermakna bahwa setiap warga negara berhak atas perlindungan dari Negara baik bagi dirinya sendiri, keluarga, kehormatan maupun martabat dan harta benda yang dia miliki dibawah kekuasaannya. Setiap orang memiliki hak atas rasa aman dan perlindungan dari adanya ancaman untuk berbuat atau bertindak yang tidak sesuai dengan hak asasi manusia.

¹⁰ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. Surabaya. PT Bina Ilmu. Hal, 25.

¹¹ Pasal 18 huruf (g) Undang-Undang Dasar 1945

Warga Negara juga berhak untuk Warga Negara juga berhak untuk terhindar dan bebas dari tindakan penyiksaan dan perlakuan yang dapat merendahkan derajat dan martabat manusia juga untuk melindungi warganya. Oleh karena itu negara membentuk lembaga dibidang hukum untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan berupa tindak kekerasan dan kejahatan di masyarakat. Setiap warga negara juga berhak memperoleh suara politik dari negara lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundangundangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta

memberikan Nrambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

- b. Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹²

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum.

Prinsip kedua dalam perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah mengenai prinsip negara hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.¹³

Bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek dalam hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh besar terhadap tindak pemerintahan yang didasarkan pada

¹² Muchsin. 2003. Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta. Universitas Sebelas Maret. Hal, 20.

¹³ Ibid

¹⁴ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. Hukum Tata Negara Indonesia. Jakarta. Sinar Bakti. Hal, 102

kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif ini, maka pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum suatu peraturan khusus mengenai bagaimana perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk kaitannya dengan menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu juga bersumber dari suatu konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Prinsip kedua yang dapat mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan

perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁵

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁶

Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua antara lain sebagai berikut :¹⁷

- a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia
Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.
- b. Prinsip Negara Hukum, Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan

¹⁵ Philipus M. Hadjon, Op.cit Hal, 38

¹⁶ Yassir Arafat. 2015. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. Hal, 34.

¹⁷ Philipus M. Hadjon, Op.cit. Hal, 19

perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada negara hukum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Bentuk dari perlindungan hukum berupa bentuk perlindungan hukum preventif yang berarti upaya pencegahan agar mencegah tidak terjadinya sengketa dan perlindungan hukum represif yang berupa penyelesaian dari sengketa dan upaya-upaya dalam penanganan sengketa.

Prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bertumpu pada perlindungan hak-hak manusia dalam pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁸ Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

¹⁸ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, Hal 27.

pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁹

1. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sedangkan menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

¹⁹ Ibid.

2. Hak Pekerja

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 45 kedudukan pekerja sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama. Kedudukan secara sosial ekonomi yang tidak sama ini menimbulkan kecenderungan pihak pengusaha bertindak lebih dominan didalam menentukan isi perjanjian dengan mengutamakan kepentingannya dibandingkan dengan kepentingan pekerja Untuk mencegah hal seperti ini maka sangat diperlukan adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:²⁰

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

²⁰ A. Sonny Keraf, *Etika Bisnis, Tuntutan dan relevansinya*, edisi baru, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 162-172.

- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah. Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis

kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

- g. Hak atas rahasia pribadi. Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.
- h. Hak atas kebebasan suara hati. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.²¹

Sedangkan menurut Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut terdapat 3 unsur dari Hubungan Kerja, yaitu :

1. Pekerjaan

²¹ Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha. Yogyakarta. Pustaka Yustisia. Hlm 12

2.Perintah

3.Upah

Dari ketiga unsur tersebut ketiga – tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:²²

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan

²² Noname. Pengertian Hubungan Kerja. Dalam <http://www.sarjanaku.com>. Diakses 24 Maret 2022.

pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.²³

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

“ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, 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.”

Menurut Halim A Ridwan bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.”²⁴

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 bahwa :

“PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.”

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial, sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi peker/buruh telah kehilangan mata pencaharian;

²³ Mohd, Syaafi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.hlm.76.

²⁴ Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.²⁵

5. Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. PHK yang terakhir ini tampaknya lebih dominan diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan. Hal ini karena PHK oleh pengusaha sering tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh sehingga menimbulkan permasalahan. Disamping perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang – wenang.

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa :

“ Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan pasal 154 Undang – Undang Nomor 13

Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

Pasal 1603e kuhp perdata menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. “

²⁵ Azri Wijayanti, Op. Cit. hlm. 159

Berdasarkan ketentuan pasal 154 undang-undang nomor 13 tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a. Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya.
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c. Pekerja atau buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. masalahnya terkait dengan pemberlakuan undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam hal ini salah satu Pihak (pengusaha atau pekerja/keluarga) Mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan titik contohnya, jika pengusaha mempekerjakan anak dibawah umur (kurang dari 18 tahun), di mana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja atau buruh Secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. dalam praktek bentuknya adalah pekerja atau buruh bangunkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. teknisnya dilakukan pekerja atau buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha itik jika terdapat indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha secara hukum bukan PHK oleh pekerja atau buruh melainkan PHK oleh pengusaha. akibat hukumnya, maka pekerja atau buruh berhak atas fakta ak sebagaimana diatur dalam pasal 156 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Agar tindakan PHK oleh pekerja atau buruh tidak melawan hukum maka pekerja atau buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan pegang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai pasal 1603 KUHP Perdata.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugikan Perubahan status dan sebagainya.

- a. PHK karena kesalahan ringan dan
- b. PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja atau buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha titik ke semuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha harus beralasan dan cukup bukti yang kuat .

Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.²⁶

C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) kosakata yaitu “perjanjian” dan “kerja”. “Perjanjian” adalah persetujuan

²⁶ Ibid, hlm. 193-196

(tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu. “Kerja” adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Oleh karenanya Perjanjian kerja adalah persetujuan baik tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang yang dimana masing-masing pihak bersepakat akan menaati apa yang yang tersebut didalam persetujuan itu yang dimana persetujuan tersebut berisi tentang kegiatan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Sebuah perjanjian yang dimana pihak pertama disebut juga buruh menundukkan diri dan mengikatkan diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan menerima gaji dari pihak kedua yang selanjutnya disebut majikan juga melakukan penundukan diri dan pengikatan diri untuk memberikan pekerjaan kepada buruh tersebut dan membayarkan gaji (upah). Oleh karenanya menurut Imam Soepomo, dalam sebuah perjanjian kerja dapat ditemui beberapa ciri-ciri seperti, adanya upah dengan nilai tertentu yang disepakati, dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Perjanjian kerja sebagai perjanjian yang melibatkan dua orang yang mana salah satu pihak disebut majikan dan buruh untuk melakukan kegiatan bekerja dan kegiatan memberikan gaji.²⁷

Suatu perjanjian kerja adalah perjanjian yang berisi ketentuan kerja, prestasi dan hak-hak antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.(Djumadi 1992). Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud

²⁷ R. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta:Intermasa, 1987), h.1

dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut Pasal 1320 KUHperdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;

Kata sepakat dalam perjanjian dapat dilihat sebagai prasyarat dasar. Secara yuridis, tanpa kata sepakat dari para pihak, dapat dipastikan tidak akan terjadi perbuatan saling mengikatkan diri itu. Mengikatkan diri satu sama lain sesungguhnya bermakna adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban para pihak. Justru karena adanya kesadaran untuk saling mengakui hak dan kewajiban inilah para pihak mengikatkan dan kemudian menundukkan diri pada apa yang disepakati. Karenanya, kata sepakat juga dapat dimaknai sebagai kesadaran untuk saling menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak (Isdian dan Sholahuddin 2020). Dan tanpa ada paksaan, kekeliruan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsur penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Setelah terjadi penawaran dan penerimaan akan nilai pokok sebuah perjanjian maka diantara pihak disini telah terjadi kesepakatan.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;

Kecakapan dalam mengadakan suatu perjanjian kerja haruslah cakap menurut hukum. Tetapi, terdapat keadaan-keadaan dimana pihak yang tidak cakap dapat melakukan perjanjian kerja. Hukum Indonesia sendiri telah mengatur mengenai kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian kerja. Sebagai contoh, seseorang dianggap cakap melakukan perjanjian kerja jika ia telah menikah sebelum berumur 21 tahun, dan/ atau telah

mencapai umur 21. Seorang yang telah berumur 21 tahun masih dapat dianggap tidak cakap jika ia mengalami keruangan indera seperti gelap mata (buta), tidak dapat mendengar, dungu dan keadaan lainnya.

3. Suatu hal tertentu;

Suatu hal tertentu dalam sebuah perjanjian adalah objek (*bepaaldonderwerp*) yang diperjanjikan. Pada umumnya sebuah perjanjian harus memiliki objek perjanjian dan jika tidak ada, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Jika ditarik kedalam pasal 1332 dan Pasal 1334 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, ojek dalam perjanjian haruslah merupakan barang atau jasa yang ada dan bukan barang-barang atau jasa yang bentuknya akan ada kemudian hari.(Prasetyo 2017).

4. Sebab yang halal

Sebab yang halal maksudnya menurut ketentuan perundangan adalah isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang, Sebab dikatakan palsu jika diadakan untuk menutupi sebab yang sebenarnya, Sebab dikatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum,yang dimana Suatu perjanjian tanpa sebab, jika tujuan yang dimaksudkan oleh para pihak pada saat dibuatnya perjanjian tidak akan tercapai(Lestari dan Santoso 2017).

Sebelum diuraikan tentang beberapa masalah yang dirasakan oleh pekerja/buruh ketika mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontraknya habis dan solusinya, akan diuraikan terlebih dulu jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu diuraikan karena cara menyelesaikan masalah yang mengarah ke pemutusan

hubungan kerja, masing-masing jenis pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak sama.

Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam tulisan ini hanya diuraikan PKWT karena disesuaikan dengan judul tulisan.

PKWT diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU NO. 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Jadi, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa Indonesia, dan ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Dan jika perjanjian kerja ini dibuat secara tidak tertulis atau tertulis tetapi menggunakan huruf Arab, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum dan akibatnya perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan (dwang), paksaan (dwaling), dan kekhilafan (bedrog) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan 31 pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau 32 orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta

pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.²⁸

3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pembagian jangka waktu perjanjian kerja dapat dijelaskan pembagiannya sebagai berikut:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan :

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang

²⁸ Ibid

didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak teretntu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;

- 2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal ini tidak dicantumkan 46 dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja tersebut pada dasarnya dianggap tidak ada.

4. Perjanjian Kerja Menurut Islam

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-Qur'an maupun Hadits yang membahasnya. Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *Ijarah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjajian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya.²⁹

Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *Ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan

²⁹ Hasbi Ash-Shiddieqy. Pengantar Fiqh Muamalah, Semarang : Pustaka Rizqi Putra, 2009, hlm.83

yang diketahui ketika itu.³⁰

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (syirkah) dan sewa-menyewa (Ijarah) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad syirkah karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad Ijarah karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu perjanjian kerja yang di buat oleh RB. Baitul Hikmah termasuk dalam akad Ijarah. Jadi penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai Ijarah.

Dalam literatur fiqh mengenai perjanjian kerja juga dibicarakan dalam Ijarah. Ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-iwadl (ganti dan upah).³¹ Menurut bahasa, Ijarah adalah nama bagi suatu upah. Sedangkan menurut syara', Ijarah adalah suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas³². Sedangkan Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul Fiqh Syafi'i berpendapat bahwa Ijarah adalah upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menjelaskan syarat dan rukun upah-mengupah yaitu mu'jir dan musta'jir (pemberi upah dan penerima upah)³³.

³⁰ Imam Soepomo, Undang-undang dan Peraturan-peraturan, Jakarta : Djambatan, 1980, hlm.85-86

³¹ Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002, hlm.114

³² Imam Syamsudin Ahmad Ibnu Khusaini Syahir, Fatkhul Qharib, Sarakh Nuru Aisyiyah, hlm.83

³³ Idris Ahmad, Fiqh Syafi'i terjemah, Jakarta : Widjaya, 1996, hlm. 182

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan Ijarah. Dalam al-Qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada Q.S At-Thalaq : 6, berikut ini :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ

Artinya : “Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya,,”.³⁴

Sedangkan dalam Hadits HR. Ibn Majah dari Ibnu Umar r.a juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadits berikut ini:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”

Perjanjian atau akad dalam hukum Islam dipandang sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti menurut jumhur ulama terdiri dari tiga aspek yaitu subyek akad, obyek akad dan sighat akad. Adapun di antara syarat-syarat akadnya sendiri yaitu *ahliyatul „ada dan ahliyatul wujub*.

Dalam Islam sendiri ketika perjanjian atau waktu ijab-kabul tidak ada keharusan menggunakan kata-kata khusus karena ketentuan hukumnya ada pada akad dengan tujuan dan makna bukan dengan kata-kata dan bentuk kata itu sendiri, yang diperlukan adalah saling rela (*„antaradin*), direalisasikan dalam bentuk mengambil dan memberi atau cara lain yang

³⁴ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran, Al Quran dan Terjemah, hlm.946

dapat menunjukkan keridaan makna pemilikan dan mempermilikkan.³⁵

Perjanjian kerja dalam hukum Islam juga membenarkan tertulis tidaknya perjanjian kerja, namun sebuah keharusan perjanjian kerja tertulis, karena berdasarkan sebuah potongan ayat dalam al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.
(Al-Baqarah:282)

D. Tinjauan Umum Covid-19

Covid-19 adalah suatu wabah yang sudah menyebar kebeberapa negara dibelahan dunia. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus-2 (SARS-CoV-2)* merupakan nama virus dari penyakit *Coronavirus disease 2019 (Covid-19)* yang diberikan oleh *World Health Organization (WHO)*. Covid-19 awal mulanya ditemukan berasal dari Wuhan, Tiongkok. Pada mulanya virus ini diketahui hanya dapat menyebar dari hewan ke manusia tetapi penelitian selanjutnya mendapatkan fakta bahwa penyakit ini dapat menular dari manusia ke manusia. Jika seseorang terpapar Covid-19, maka terdapat beberapa gejala yang dapat timbul seperti gejala ringan, gejala sedang dan gejala berat. Gejala umum yang biasanya muncul adalah demam dengan suhu dapat mencapai lebih dari 38 derajat celcius, batuk, hingga kesulitan bernapas. Gejala selanjutnya yang dapat terjadi dapat berupa sesak yang semakin parah, *fatigue*, *mialgia*, gejala *gastrointestinal*. 50% dari jumlah penderita Covid-19 juga mengalami sesak hingga 7 hari.(Yuliana, 2020).

³⁵ Sayyid Sabiq, Fikih Sunnah 12, alih bahasa Kamaluddin A . Marzuki, (Bandung: al-Ma'arif, 1996), hal. 49

Kondisi kesehatan yang timbul akibat terpapar Covid-19 bermacam-macam. Ada penderita yang tidak mengalami kenaikan suhu badan (demam) tetapi menderita gejala-gejala ringan dari Covid-19. Ini dapat terjadi pada pasien yang memiliki prognosis tubuh yang baik. Sedangkan ada juga pasien yang mengalami gejala berat dari terpapar Covid-19 seperti, ARDS, syok septik, asidosis metabolik yang sulit diperiksa hingga disfungsi sistem koagulasi hingga beberapa hari setelah terpapar. Ini dapat terjadi pada pasien yang memiliki prognosis yang kurang baik sehingga dapat memicu kondisi lebih parah (kritis) seperti kematian.

Berikut gejala-gejala yang dapat timbul jika terpapar Covid-19, seperti:

a. Tidak berkomplikasi

Gejala yang muncul dalam lingkup ini dapat berupa suhu badan meningkat (demam), batuk yang disertai nyeri tenggorokan, *kongesti* hidung, *malaise*, sakit kepala, dan nyeri otot. Gejala umum ini muncul tetapi tidak memicu gejala lainnya. Oleh karenanya, kondisi ini disebut juga gejala ringan yang dapat dialami oleh pasien.

b. *Pneumonia* ringan

Dalam hal ini tetap terdapat gejala umum penderita Covid-19, tetapi dalam tahap ini terdapat gejala *pneumonia* yang terjadi. *Pneumonia* yang terjadi yang terjadi dalam tahap ini masih dapat dikatakan sebagai *pneumonia* ringan. *Pneumonia* ringan ini dapat berupa batuk dan susah bernapas pada anak-anak.

c. *Pneumonia* berat. Pada pasien dewasa:

Selain 2 tahapan sebelumnya, tahapan selanjutnya adalah *pneumonia* berat yang dapat terjadi pada penderita Covid-19 yang dapat dikatakan

dewasa gejala yang muncul dapat berupa peningkatan suhu badan atau diagonasa infeksi saluran pernapasan yang diakibatkan oleh frekuensi pernapasan yang menggebu-gebu mencapai lebih dari 30 kali dalam semenit (takipnea), dan juga distress pernapasan berat atau saturasi oksigen pasien <90% udara luar.

Covid-19 selain merupakan penyakit yang menyerang manusia juga ternyata telah menyerang perekonomian dunia. Pendapat Carrillo-Larco & Castillo-Cara yang dikutip oleh Dito Aditia Darma Nasution didalam Jurnal Benefita mengemukakan penelitian yang dilakukan oleh Organisasi berskala internasional bidang keuangan yaitu *International Monetary Fund dan World Bank* mendapatkan perkiraan terjadi penurunan pertumbuhan ekonomi global sebesar 6 persen dari pertumbuhan ekonomi di tahun 2019 ke tahun 2020.

Kemerosotan pertumbuhan ekonomi global ini juga dapat sejajarkan dengan pemerotasan pertumbuhan ekonomi global sebesar 2,8 persen dan ini diprediksi terjadi hingga akhir kuartal I pada tahun 2020. Prediksi bertolak belakang dengan prediksi yang sebelumnya dikeluarkan oleh lembaga yang sama di tahun 2019 yang mengatakan bahwa pada tahun 2020 pertumbuhan ekonomi global dapat bertumbuh sebesar 3%.(Nasution, Erlina, dan Muda 2020).

Sementara di Indonesia Covid-19 juga memberikan dampak negatif. Hal ini dapat dilihat dari penurunan kelapa sawit dan batu bara serta impor bahan-bahan mentah dari China. Perekonomian China yang mengalami penurunan akibat terparpar Covid-19 secara massal membuat pengusaha akan mengubah alur dan sistem perdagangan dunia. Ini jelas mempengaruhi penurunan harga barang tambang dan komoditas lainnya di Indonesia. (Iswahyudi 2018).

E. Tinjauan Umum *Force Majeur*

Suatu perjanjian yang telah disepakati selanjutnya menuntut para pihak untuk melakukan prestasinya masing-masing dan menghindari wanprestasi. Tetapi dalam hal pemenuhan prestasi terdapat keadaan yang membuat debitur terhalang melakukan prestasinya. Keadaan tersebut selanjutnya diklaim oleh debitur bahwa debitur tidak bersalah dan tidak harus menanggung beban wanprestasi yang terjadi dikarenakan keadaan tersebut tidak diprediksi disaat para pihak melakukan perjanjian kerja. Keadaan inilah yang disebut keadaan mendesak atau *force majeure*.

Walaupun telah diatur didalam Burgelijk Wetboek (BW) tetapi diperlukan pembuktian *force majeure* didalam pengadilan untuk memutuskan perkara yang terjadi. Sebagai salah satu sumber hukum, yurisprudensi yang telah dikeluarkan Mahkamah Agung memaparkan bahwa ada 4 unsur yang harus dibuktikan didalam keadaan *force majeure*, seperti:

- a. Keadaan yang terduga tersebut membuat pihak terhalang melaksanakan prestasinya;
- b. Pihak yang terhalang melaksanakan prestasi tidak dapat disalahkan
- c. Pemenuhan prestasi yang terhalang bukan karna kelalaian atau di sengaja;
- d. Bahkan pihak yang melakukan wanprestasi memiliki itikad baik untuk melaksanakan prestasinya sesuai isi perjanjian.

Walaupun tidak dimiliki pengertian yang jelas, istilah *force majeure* selanjutnya dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan lainnya didalam KUHPerdara seperti ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak dalam keadaan memaksa amupun kontrak lainnya sehingga adapat ditarik kesimpulan pengertian, teori,

pemahaman, dan yurisprudensi tentang force majeure dalam KUHPerdara, seperti:

1. Pasal 1244, dan Pasal 1245

Pengkajian lebih dalam tentang tata cara penggantian biaya ganti rugi dan bunga yang dimana apabila si berutang tidak dapat membuktikan dirinyamengalami hal yang tak terduga hingga menyebabkan dirinya tidak bisa memenuhi prestasinya sehingga keadaan tersebut disebut keadaan memaksa atau karna suatu keadaan yang tidak disengaja, maka siberutang dibebaskan dari pembayaran biaya, rugi dan bunga.

2. Pasal 1545, Keadaan memaksa terjadi akibat musnahnya barang yang diperjanjikan untuk ditukar diluar kesalahan pemiliknya.

3. Pasal 1553, Keadaan memaksa diakibatkan oleh musnah barang baik sebagian maupun seluruhnya dalam hal sewa-menyewa karna suatu kejadian yang tidak disengaja, maka perjanjian sewa gugur demi hukum.

4. Pasal 1444, dan Pasal 1445, Keadaan memaksa dinilai terjadi akibat objek barang yang diperjanjikan musnah, tidak dapat diperdagangkan, atau hilang, asalkan kejadian tersebut diluar kesalahan debitur baik sebelum dan sesudah ia menyerahkan objek barang yang diperjanjikan tersebut. Tetapi hal ini tidak serta merta dapat digunakan sebagai alasan melainkan si berutang harus dapat membuktikan kejadian tidak terduga atau memaksa yang dikemukakan.

5. dan Pasal 1460.

Pasal 1460 menjelaskan tentang barang yang dijual itu berupa barang yang sudah ditentukan, maka sejak saat pembelian, barang itu menjadi

tanggung pembeli, meskipun penyerahannya belum dilakukan dan penjual berhak menuntut harganya.

Dari penjelasan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa force majeure atau keadaan memaksa adalah keadaan yang terjadi diluar kemampuan si berutang yang dimana keadaan tersebut tidak diprediksi atau diketahui pada saat pembuatan perjanjian yang mengakibatkan si berutang tidak melanjutkan prestasinya, tetapi keadaan memaksa tersebut harus dapat dibuktikan kebenarannya.



BAB III

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pandemi Covid-19 Dijadikan Alasan Keadaan Mendesak (*Force Majeure*) Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Tanpa Melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial

Terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada rekan-rekan pekerja akan memiliki dampak yang buruk bagi pekerja, karena pekerja akan kehilangan pekerjaannya dan pengangguran di Indonesia. Pun tentunya akan mengalami peningkatan. Hal ini menyebabkan terjadinya suatu ketidakseimbangan hidup bagi pekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja kemudian melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).³⁶

Dewasa ini, masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan bahwa kenyataannya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tidak selalu berjalan dengan harmonis, melainkan

³⁶ Yusuf Randi, "Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1, 09/04/2022, h. 37.

seringkali pula terjadi berbagai gejolak dan ketegangan. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial, yang terkadang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.³⁷

Permasalahan pemutusan hubungan kerja secara massal bukanlah sebuah cerita yang asing lagi. Hal ini diakibatkan lemahnya perekonomian makro di Indonesia. Indonesia sendiri masih mengandalkan investasi asing untuk menghidupi perekonomian dalam negeri, sehingga apabila terjadi gejolak ekonomi global maka ekonomi dalam negeri dapat mengalami pelemahan secara signifikan. Penurunan pertumbuhan ekonomi berimbas pada memburuknya sistem keuangan karena menurunnya penerimaan negara serta ketidakpastian ekonomi global. Akibatnya perusahaan melakukan pengurangan kegiatan usaha atau penghentian sementara sampai keadaan normal. Pengurangan kegiatan usaha berimplikasi pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Alasan yang digunakan perusahaan dalam PHK karyawan antara lain:

1. Ketersediaan bahan baku yang mulai menipis. Hal tersebut dikarenakan lalu lintas yang dihentikan, akibat dari adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengakibatkan penurunan produktivitas industri serta sektor manufaktur harus memangkas 30%, sehingga berpotensi dilakukan pengurangan pekerja untuk menjaga stabilitas arus kas perusahaan.

³⁷ Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure", Jurnal Kertha Semaya, Volume 5, Nomor 1, 09/04/2022 h. 3.

2. Melemahnya Rupiah terhadap Dollar. Perusahaan dalam hal ini merasa terbebani karena angka Rupiah hampir menyentuh nilai Rp 17.000 per Dollar Amerika Serikat. Apabila hal ini terus berlanjut maka biaya produksi bagi perusahaan yang menggunakan bahan-bahan impor akan terus meningkat tidak sebanding dengan pemasukan perusahaan.
3. Keempat, indeks saham gabungan mengalami penurunan drastis akibatnya pendapatan Indonesia dari ekspor minyak dan indeks saham secara kumulatif menurun. Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) melemah 2,78% menjadi 5.006,22 pada perdagangan 3 Agustus 2020. Pelemahan indeks saham ini dibayangi oleh rilis data makro ekonomi Indonesia pekan ini. Hal ini mengakibatkan terjadinya tekanan pada sektor keuangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sehingga pendapatan Negara dan perusahaan-perusahaan mengalami penurunan.
4. Indonesia pada Juli 2020 mengalami deflasi sebesar 0,10% dan inflasi tahunan mencapai 1,54%. Secara garis besar, penyebab deflasi pada Juli 2020 diakibatkan oleh melemahnya konsumsi masyarakat akibat Covid-19 dan pembatasan sosial. Sehingga perusahaan harus menurunkan harga demi menjaga kestabilan penjualan meskipun biaya produksi meningkat.

Berdasarkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang dimaksud *force*

majeure adalah:

Pasal 1244 KUHPerdata

"jika ada alasan untuk itu siberhutang harus dihukum mengganti biaya, rugi dan bunga, bila tidak membuktikan bahwa hak tidak dilaksanakan atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya perjanjian itu, disebabkan karena suatu

hal yang tak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanyaitu pun jika itikad buruk tidak ada pada pihaknya".

Pasal 1245 KUHPerdara:

"tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, siberhutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan sebuah perbuatan yang terlarang".

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan PHK akibat kerugian atau *Force majeure* sudah diatur pada: Pasal 164 ayat (1) "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)" Pasal 164 ayat (2) "Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik".

Apabila dicermati, Pasal 164 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, menyediakan dua alasan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Pertama, PHK bisa dilaksanakan apabila perusahaan menderita kerugian, kerugian yang dimaksud adalah kerugian yang muncul ketika perusahaan sedang beroperasi dalam keadaan politik dan ekonomi nasional ataupun dunia

berjalan dengan normal. Kedua, PHK dapat dilakukan pengusaha karena dalam keadaan memaksa (*force majeure*) kerugian ini timbul karena faktor bencana.

Dalam Pasal 164 ayat (2) tidak dijelaskan lebih lanjut mengenai maksud dari *force majeure*, melainkan ayat tersebut hanya menjelaskan apa yang dimaksud dengan kerugian perusahaan. Terdapat beberapa definisi *force majeure* yang diambil dari Putusan Mahkamah Agung (MA) dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengenai PHK dengan alasan *force majeure* diantaranya:

1. Berdasarkan Putusan MA No.435/K/Pdt.Sus-PHI/2015, *force majeure* merupakan situasi yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya suatu hak atau kewajiban dalam suatu hubungan hukum yang disebabkan karena bencana alam, kebakaran, perang, epidemi, huru-hara, dan pemogokan serta perbuatan pemerintah yang menimbulkan kerugian besar dalam bidang moneter. Hal ini sesuai Pasal 1244-1245 KUH Perdata.
2. Berdasarkan putusan PHI No.12/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Pal, *force majeure* tidak selalu berupa bencana alam, melainkan juga dapat berupa perubahan regulasi yang mengakibatkan perubahan kondisi kerja, sehingga tergugat harus memutuskan hubungan kerja dalam waktu yang singkat.
3. Berdasarkan putusan PHI No.242/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn, putusan ini memberikan preseden bahwa peristiwa *force majeure* saja tidak cukup untuk dijadikan alasan pengusaha dalam melakukan PHK menggunakan alasan *force majeure* sesuai Pasal 164 ayat (1), tanpa adanya bukti bahwa

akibat terjadinya peristiwa tersebut pengusaha mengalami kerugian dan gagal melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perlu dicermati apakah alasan *force majeure* yang terdapat dalam Pasal 164 ayat (1) bisa dijadikan alasan PHK dimasa Pandemi Covid-19 atau tidak. *World Health Organization* (WHO) menyampaikan bahwa Covid-19 merupakan pandemi global terhitung sejak 11 Maret 2020.

Di Indonesia meluasnya kasus Covid-19 secara massif berdampak besar dalam berbagai aspek, terutama aspek sosial dan ekonomi. Dalam kaitannya dengan pandemi Covid-19 Presiden Republik Indonesia telah mengeluarkan Keppres 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional. Akibat adanya Keppres tersebut serta sejumlah produk hukum seperti, Undang- undang No. 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana, Keppres 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19, dan Peraturan Pemerintah 21 Tahun 2020 tentang PSBB yang secara tersirat menyimpulkan pandemi Covid-19 bisa digolongkan menjadi bencana nonalam berskala nasional menguatkan argumen pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu keadaan *force majeure*.

Menurut Moch Isnaeni (2020), terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan untuk menentukan *force majeure*, penetapan Covid-19 menjadi bencana nasional sebagaimana terdapat dalam Keppres 12 Tahun 2020 tidak bisa secara langsung menjadi dasar hukum *force majeure*.

Disamping itu, menurut Prof. Mahfud M.D , suatu kontrak tidak dapat dibatalkan serta merta hanya karena diterbitkannya Keppres 12 Tahun 2020

yang dianggap sebagai dasar hukum *force majeure*, menurut Mahfud, *force majeure* tidak dapat secara langsung menjadi dalih untuk membatalkan suatu kontrak, namun *force majeure* bisa dijadikan dalih dalam negosiasi untuk mengubah atau membatalkan isi kontrak.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menerbitkan Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid19 yang ditujukan kepada para Gubernur di seluruh Indonesia. Menaker Ida Fauziyah menjelaskan SE ini diterbitkan dengan mempertimbangkan meningkatnya penyebaran Covid-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi WHO yang menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global, maka perlu dilakukan langkah-langkah untuk melindungi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha.

Langkah lanjutan dari SE ini adalah melakukan kordinasi dengan Kadisnaker di provinsi seluruh Indonesia guna mengantisipasi dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah. Diantaranya dengan memberikan arahan dan pedoman baik secara lisan melalui dialog jarak jauh (*teleconference*) maupun lewat SE dan berkordinasi terkait pendataan dan pemantauan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh atau melakukan PHK. Menaker Ida meminta perusahaan melakukan berbagai langkah alternatif untuk menghindari PHK akibat Covid-19.

Diantaranya yakni mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas (misalnya tingkat Manajer dan Direktur); mengurangi shift kerja; membatasi/menghapuskan kerja lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; dan meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir

untuk sementara waktu. Selain itu, langkah lainnya yakni tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya dan memberikan pensiun bagi yang telah memenuhi syarat.

Apabila Pandemi Covid-19 dikaitkan dengan Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, mengenai alasan PHK karena *force majeure*, maka dapat dikatakan bahwa Covid-19 dapat digolongkan menjadi PHK dengan alasan *force majeure* (keadaan kahar) lantaran peristiwa tersebut timbul di luar kemampuan pengusaha. Turunnya jumlah produksi menyebabkan menurunnya pemasukan yang diperoleh perusahaan. Akibatnya, beberapa pengusaha mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya, termasuk dalam membayar hak normatif pekerjanya. Namun, kondisi tersebut tidak dapat secara langsung menjadi alasan oleh pengusaha untuk mem-PHK pekerjanya dengan alasan *force majeure* secara sepihak dan sewenang-wenang, melihat ketentuan PHK dengan alasan perusahaan mengalami *force majeure* sesuai yang tertera dalam Pasal 164 ayat (1) adalah pengusaha bisa mem-PHK apabila perusahaan tutup karena *force majeure*. dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila perusahaan masih melakukan aktivitas secara normal serta perusahaan tersebut tidak ditutup permanen, maka pengusaha tidak dapat serta merta menggunakan alasan *force majeure* untuk mem-PHK para pekerjanya.

Force majeure dapat digunakan pengusaha apabila Covid-19 menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang mengakibatkan produksi tidak lagi dapat berjalan (tutup, red). Dari penjelasan diatas maka pandemi Covid-19 bisa dikategorikan menjadi peristiwa *force majeure*, apabila dalam kondisi ini pengusaha tidak memungkinkan untuk mem-PHK pekerja dengan alasan merugi atau *force majeure*, maka pengusaha dapat menggunakan alasan

efisiensi sesuai ketentuan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3), Saat ini masih terdapat kontradiksi mengenai PHK dengan alasan efisiensi, karena dalam praktik pengadilan menafsirkan bahwa efisiensi dapat dilakukan pengusaha dengan syarat perusahaan tersebut dalam keadaan tutup. Namun, ada juga yang memaknakan bahwa efisiensi dapat dilakukan pengusaha PHK tidak dengan menutup perusahaan, melainkan dengan memangkas karyawannya agar perusahaan tetap berjalan atau dengan kata lain efisiensi dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan serta para pekerja lainnya.

PHK karena alasan efisiensi memberikan konsekuensi uang pesangon yang lebih besar, daripada pengakhiran hubungan kerja karena *force majeure*. Makna efisiensi yang dimaksud pada Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan menurut putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No:19/PUU-IX/2011 adalah pengusaha dinyatakan sah melakukan PHK apabila diikuti dengan tutupnya perusahaan secara permanen. di mana sebelumnya pengusaha diwajibkan melakukan beberapa tindakan dalam rangka efisiensi, seperti mengurangi upah serta fasilitas pekerja dengan jabatan tinggi (direktur dan manajer), melakukan pembatasan atau peniadaaan kerja lembur, pengurangan shift, hari kerja atau jam kerja, tidak melakukan perpanjangan kontrak untuk pekerja yang masa kontraknya telah selesai, merumahkan atau meliburkan pekerja secara bergantian untuk sementara waktu, dan yang terakhir bagi pekerja yang sudah memenuhi syarat maka dapat diberikan pensiun.

Selain berdasarkan norma hukum di atas, norma hukum berikut berpeluang mendukung perusahaan mengatakan *force majeure*, yaitu:

1. Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) Nomor HK.01.07/Menkes/239/2020, tanggal 7 April 2020, tentang Penetapan Sosial Berskala Besar di Wilayah Provinsi DKI Jakarta Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Salah satu konsiderans mengingat dari KMK ini adalah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007.
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan.
3. Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 9.A Tahun 2020 tentang Penetapan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia; Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020, tanggal 29 Februari 2020, tentang Perpanjangan Status Keadaan tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.
4. Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020, tanggal 17 Maret 2020. Kalau Kemnaker tidak menilai Covid-19 sebagai bencana, SE tidak mungkin memberi peluang kepada pengusaha melakukan perubahan besaran upah dan cara pembayarannya.
5. Keputusan Dirjen Pajak Nomor Kep-156/PJ/2020, tanggal 20 Maret 2020.
6. Surat Disnakertrans Kabupaten Karawang Nomor: 568/2308/HIPK, tanggal 26 Maret 2020. Nomor 8 dan nomor 9 mengatakan penyebaran Covid-19 sebagai *force majeure*.

Dengan itu, penulis menyimpulkan terjadinya pandemi Covid-19 termasuk ke dalam *force majeure*:

1. *Force majeure* yang bersifat subyektif.

Pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai alasan *force majeure* yang bersifat subyektif, yang mana keadaan ini merupakan keadaan memaksa sehingga tidak dapat dipenuhinya prestasi yang terbit dari suatu perjanjian yang dikarenakan oleh hal-hal yang bersangkutan dengan perbuatan atau kemampuan dari debitur itu sendiri, tanpa adanya unsur kesalahan dan tanpa unsur iktikad baik dari debitur yang bersangkutan. Dalam arti lain misalnya, seseorang dinyatakan positif terkena Virus Covid-19 atau seseorang dalam pantauan, maka ini dianggap debitur tidak dapat berprestasi pada masa itu.

2. Pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai alasan *force majeure* yang relatif,

Yaitu suatu keadaan memaksa di mana prestasi tersebut dalam keadaan normal tidak mungkin dilakukan, meskipun masih mungkin dilakukan dengan cara yang tidak normal. Misalnya dengan adanya larangan mudik, PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), social distancing berdampak pada tidak terpenuhinya pelaksanaan perjanjian. Contohnya dengan adanya larangan tidak berjualan, adanya pemutusan hubungan kerja secara massal berdampak pada seseorang tidak bisa memenuhi pembayaran kredit, perjanjian jual beli secara normal. Hal ini kemudian mengakibatkan pemenuhan perjanjian harus ditunda terlebih dahulu sampai pada waktu yang belum bisa ditentukan. Manajemen resiko inilah yang harus direncanakan oleh para pihak setelah diberlakukannya kebijakan pemerintah berkaitan dengan pandemi Covid-19.

3. Pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai alasan *force majeure* yang temporer,

Yaitu suatu keadaan memaksa dimana prestasi yang terbit dari suatu perjanjian tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu saja. Artinya beberapa ilmuan memprediksi beberapa kemungkinan pandemi Covid-19 ini akan berakhir pada akhir tahun. Itulah kemudian pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai alasan *force majeure* yang temporer bukan permanen.

4. Keadaan pandemi Covid-19 sebagai bentuk *force majeure* untuk perjanjian pada umumnya.

Hal ini dikarenakan dengan adanya kebijakan pemerintah perjanjian yang dimaksud tidak hanya pada perjanjian tertentu saja, tetapi perjanjian pada umumnya termasuk dalam golongan ini. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang telah disepakati para pihak, mengikat para pihak dan tidak melanggar ketertiban umum, peraturan perundang-undangan maupun kesusilaan termasuk pada perjanjian pada umumnya ini. Perjanjian pada 53 umumnya contohnya perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian kredit, dan sebagainya.

5. Pandemi Covid-19 ini pun termasuk *force majeure* karena ketidakpraktisan.

Ketidakpraktisan melaksanakan prestasi, terjadi suatu peristiwa yang juga tanpa kesalahan dari para pihak dalam perjanjian tersebut, peristiwa tersebut terjadi sedemikian rupa, di mana dengan peristiwa tersebut para pihak sebenarnya secara teoritis, masih mungkin melakukan prestasi perjanjian, tetapi secara praktis terjadi sedemikian rupa. Jadi intinya pandemi Covid-19 ini berdampak ketidakpraktisan pelaksanaan perjanjian. Jika perjanjian akan tetap dilaksanakan maka akan diperlukan

pengorbanan yang sangat besar, baik dari segi biaya, waktu maupun pengorbanan kesehatan dari masing-masing pihak itu sendiri. Karena itu pelaksanaan perjanjian seperti ini oleh hukum dianggap “tidak praktis” (*impracticable*) atau “susah dijalankan” (*hardship*)

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 sesuai dengan hukum ketenagakerjaan. Alasannya adalah sejalan dengan pendapat Aloysius Uwiyono yang melihat wabah pandemi Covid-19 tergolong sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) karena menyebabkan pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa, yang disini juga terjadi pada Perusahaan. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya seperti biasa dikarenakan adanya aturan PSBB dan pembatasan jalur masuk antar daerah yang menyebabkan keterlambatan dalam hal produksi. Selanjutnya, pandemi Covid-19 menyebabkan Perusahaan mengalami kerugian hingga 70% (tujuh puluh persen), yang akhirnya Perusahaan tidak dapat menjalankan produksi. Berangkat dari alasan tersebut Perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan *force majeure*.

B. Hak Pekerja/Buruh Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Tidak Memenuhi Syarat Sebagai Keadaan Mendesak (*Force Majeure*)

Pekerja kontrak merupakan termasuk dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan dimaksudkan untuk menutup kesulitan menentukan jenis pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ini juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dan pemberi kerja agar mendapat tenaga murah dan berkualitas. Bagi

pekerja kontrak sebenarnya pembedaan ini dapat dibuat tidak berarti apabila mereka mengetahui tentang hak-hak dasar pekerja seperti disebutkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas yakni hak non diskriminasi. Hak-hak ini dipertegas lagi dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :³⁸

“Pemberi kerja dalam mempekerjakan pekerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan, baik mental maupun fisik pekerja.”

Bilamana hak-hak pekerja ini tidak terpenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja dan mobilitas penduduk setempat dengan permohonan agar dapat diberikan perantara ini dapat berupa anjuran agar pemberi kerja menjalin kembali hubungan kerja yang non diskriminatif dengan pihak pekerja atau dalam hal pekerja diberhentikan maka diberikan hak-hak normatif seperti diberikan kepada pekerja kontrak dan pekerja tetap.

Berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan pada saat pandemi Covid-19 di mana beberapa pengusaha melakukan PHK tanpa memberikan hak-hak para pekerjanya. Berdasarkan hasil survei dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI bersama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia dan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 13,8% pekerja di Indonesia yang tidak mendapatkan pesangon dari 15,6% pekerja yang di-PHK karena pandemi Covid-19. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan PHK dengan tidak memberikan pesangon kepada pekerjanya termasuk dalam bentuk pelanggaran.

³⁸ Ibid, hal. 91

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja kontrak dalam masa kontrak tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja maka pengusaha diwajibkan membayar uang penggantian sisa kontrak, sisa cuti yang belum diambil apabila pekerja kontrak telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut. Sedangkan apabila PHK terhadap pekerja tetap tidak dapat dihindari maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja serta uang penggantian hak.

PHK tanpa pesangon termasuk *dalam industrial abuse*. Pengusaha tidak dapat menjadikan pandemi Covid-19 sebagai alasan pembenaran untuk membentuk kebijakan yang secara hukum menyimpang dengan hak asasi pekerja dalam memperoleh pesangon. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ada beberapa hak yang wajib diberikan pengusaha setelah melakukan PHK kepada pekerjanya, diantaranya adalah uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, dan pesangon sebagaimana ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Apabila dikaitkan dengan alasan pengusaha melakukan PHK di masa Covid-19 maka hak yang wajib diberikan pengusaha terhadap pekerjanya antara lain:

1. PHK karena alasan perusahaan tutup, yang disebabkan perusahaan merugi atau karena alasan force majeure. Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan-alasan ini maka wajib memberikan uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan, serta uang pesangon sebesar 1x ketentuan.

2. PHK karena alasan efisiensi, bukan disebabkan perusahaan merugi atau keadaan memaksa. Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan ini maka wajib memberikan uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja 1x ketentuan, serta uang pesangon 2x ketentuan.

Perhitungan hak yang harus diberikan pengusaha oleh pekerja yang terkena PHK sesuai ketentuan pada Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Ketentuan perhitungan jumlah uang pesangon paling sedikit ditetapkan adalah sebagai berikut sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2):
 - a. Masa kerja kurang dari setahun sebesar 1 bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun sebesar 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun sebesar 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun sebesar 4 bulan upah.
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun sebesar 5 bulan upah.
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 6 bulan upah.
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun sebesar 7 bulan upah.
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun sebesar 8 bulan upah.

- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun sebesar 9 bulan upah.
2. Ketentuan perhitungan uang penghargaan masa kerja, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) di mana yang mempunyai hak memperoleh uang penghargaan masa kerja ialah pekerja yang apabila diPHK sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun atau lebih dengan perhitungan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun sebesar 2 (dua) bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun sebesar 3 (tiga) bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 (Sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (duabelas) tahun sebesar 4 (empat) bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (limabelas) tahun sebesar 5 (lima) bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun sebesar 6 (enam) bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun sebesar 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun sebesar 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih sebesar (10) sepuluh bulan upah.
3. Ketentuan perhitungan uang penggantian hak: Terdapat berbagai macam jenis uang penggantian hak yang pekerja terimasaat terkena PHK, meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima kerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Komponen upah yang dipakai menjadi dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterimayang tertunda, terdiri atas:
 1. Upah pokok
 2. Seluruh tunjangan yang sifatnya tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Selain dari kompensasi-kompensasi tersebut pekerja juga berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR). THR merupakan upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana disebutkan dalam Permenaker No.6 Tahun 2016. Bagi pekerja dengan status tetap atau kontrak yang mengalami PHK 30 hari sebelum hari raya keagamaan mempunyai hak untuk memperoleh THR. Aturan mengenai pemberian THR sudah jelas. Namun, dalam keadaan pandemi Covid-19 pekerja terkena dampak pada pembayaran THR terutama bagi

perusahaan yang mengalami masalah arus kas. Oleh karena itu, pada tanggal 6 Mei 2020 Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah merilis Surat Edaran (SE) Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi COVID-19 Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 yang berisikan:

1. Bahwa pengusaha tetap harus membayarkan THR sesuai dengan aturan perundang-undangan kepada para pekerja.
2. Bahwa apabila pengusaha merasa kesulitan dalam membayar THR pada waktu yang telah ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan akibat pandemi Covid-19, hendaknya dapat menempuh mekanisme dialog dengan cara kekeluargaan, berdasarkan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan serta itikad baik antara pengusaha dengan pekerja untuk mencapai kesepakatan berupa:
 - a) Pengusaha dapat membayar THR secara bertahap jika pengusaha tidak sanggup membayarkan secara penuh di waktu yang sudah ditentukan.
 - b) Atau jika pengusaha sama sekali tidak dapat memberikan hingga waktu yang tidak ditentukan maka perusahaan dapat menunda pemberian THR.

Menurut Presiden KSPI, Said Iqbal mengatakan bahwa THR harus dibayarkan secara penuh kepada pekerja yang masuk kerja, pekerja yang diliburkan sementara akibat Covid-19, pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19, maupun pekerja yang terkena PHK 30 hari sebelum hari raya keagamaan atau lebaran. Bila dalam implementasinya ternyata pengusaha tidak memenuhi kewajiban untuk memberikan hak-hak pada pekerja yang telah di-PHK, maka pekerja yang terkena PHK bisa datang ke Pengadilan Hubungan Industrial

untuk mengajukan gugatan/tuntutan kepada Perusahaan. Sebelum mengajukan tuntutan kepada PHI maka sebelumnya dapat diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit (Bambang, 2013). Dalam hal pemberian kompensasi PHK pada pekerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial) dan Undang-undang Ketenagakerjaan memberi batasan waktu gugatan/tuntutan tersebut. Berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Perselisihan Hubungan Industrial untuk gugatan pekerja yang menolak PHK tanpa penetapan PHI, hanya dapat mengajukan gugatan dalam waktu paling lama satu tahun sejak pengusaha melakukan PHK. Sedangkan menurut Pasal 96 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Keadilan merupakan implementasi hukum yang sesuai dengan sistem hukum. Peraturan dikatakan adil apabila diimplementasikan di semua kasus yang mana pada hakikatnya aturan tersebut memang harus diterapkan. Suatu aturan menjadi tidak adil ketika aturan tersebut diaplikasikan pada satu kasus namun tidak pada kasus lainnya yang sama. Adanya ketidaksesuaian pemenuhan hak-hak yang diperoleh pekerja akibat adanya pandemi Covid-19 jika dibandingkan dengan putusan MA No. 334 K/Pdt Sus- PHI/2020. Hal-hal tersebut dianggap tidak adil bagi para pekerja, Jika putusan MA No. 334 K/Pdt Sus-PHI/2020, melakukan PHK dengan alasan perusahaan mengalami kerugian atau dalam keadaan memaksa (*force majeure*) tetap memberikan pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang

penggantian hak, maka sama halnya dengan PHK di masa Pandemi Covid-19, Pengusaha juga tetap berkewajiban memenuhi kewajiban kepada para pekerjanya yang telah di-PHK dengan membayarkan hak-hak normatifnya, baik dengan alasan kerugian, *force majeure*, maupun dengan alasan efisiensi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti kaji pada pembahasan, maka kemudian peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pandemi Covid-19 Dijadikan Alasan Keadaan Mendesak (*Force Majeure*) Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Tanpa Melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial, Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 sesuai dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* karena menyebabkan kendala yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemi Covid-19 juga dikategorikan sebagai peristiwa *force majeure* mengingat sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak. Kemudian alasan lainnya adalah lingkup *force majeure* tidak lagi terbatas pada peristiwa alam atau *act of god* dan hilangnya objek yang diperjanjikan, tetapi sudah meluas kepada tindakan administratif penguasa dan kondisi politik, maka dengan adanya kebijakan pemerintah yang telah menetapkan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah produk hukum dapat memperkuat alasan pengusaha untuk mengategorikan pandemi Covid-19 sebagai suatu

peristiwa yang menimbulkan keadaan memaksa (*force majeure*). Dan Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 terdapat di dalam Pasal 151 Ayat (2), 156 Ayat (1) dan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang 71 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan yang dikeluarkan Kementerian Ketenagakerjaan yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

2. Hak Pekerja/Buruh Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Tidak Memenuhi Syarat Sebagai Keadaan Mendesak (*Force Majeure*) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena alasan sepihak pengusaha wajib memperoleh perlindungan hukum dan pengusaha wajib membayarkan hak-hak pekerja kontrak yaitu berupa upah selama masa kontrak berlangsung sampai berakhir. Dalam hal pemutusan hubungan kerja pengusaha berkewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja setelah di-PHK. Pandemi Covid-19 membuat pengusaha sewenang-wenang dalam memberikan hak normatif bagi para pekerjanya yang terkena PHK, dalam kondisi ini banyak pengusaha mengambil kesempatan untuk melakukan PHK sepihak tanpa memberikan hak-hak karyawannya padahal perusahaan tersebut masih berjalan secara normal. Jika melihat putusan MA No. 334 K/Pdt Sus-PHI/2020, PHK yang disebabkan karena alasan perusahaan mengalami kerugian atau dalam keadaan memaksa (*force*

majeure), tidak merubah pemenuhan hak-hak para pekerjanya. Pengusaha tetap berkewajiban memberikan pesangon sebesar satu kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, bahkan pengusaha juga tetap memberikan upah selama proses PHK dan THR. Dengan demikian, dari putusan tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun pengusaha melakukan PHK dengan alasan keadaan mendesak atau *force majeure*, pengusaha tetap berkewajiban secara utuh untuk memberikan semua hak-hak para pekerja setelah di-PHK sesuai peraturan perundang-undangan. Pekerja kontrak yang melakukan upaya hukum akibat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha pada masa kontrak boleh dilakukan pekerja, apabila pengusaha tidak memberikan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak dapat melakukan prosedur upaya hukum untuk mendapatkan hak-haknya.

B. Saran

Berdasar pada permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, maka peneliti mencoba memberi beberapa rekomendasi berupa:

1. Perusahaan seharusnya melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melalui proses bipartit terlebih dahulu atau perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Kemudian Perusahaan yang dalam proses bipartit perlu membuktikan kepada pekerja bahwa *force majeure* yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja yang berupa tindakan pemerintah yaitu PSBB tersebut secara nyata berdampak pada kegiatan/aktivitas bisnisnya.

2. Bagi pemerintah seharusnya mengeluarkan regulasi hukum untuk menjawab masalah yang muncul akibat dampak pandemi Covid-19 , yaitu pekerja yang tidak mendapat hak-haknya sesuai ketentuan dan pelaku usaha mengalami kerugian dalam usahanya dan seharusnya pemerintah benar-benar mengawasi dan sangat melindungi pekerja kontrak, sekalipun pekerja kontrak tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali akan tetapi yang sangat utama hak-hak pekerja kontrak selama masa kontrak sampai dengan berakhirnya kontrak sesuai perjanjian dapat diterima oleh pekerja. Dan juga dalam penanganan perselisihan hubungan industrial benar-benar dilakukan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku dan pengusaha melaksanakan putusan pengadilan bukan hanya tertulis dikertas melainkan dilaksanakan dengan tindakan.

DAFTAR PUSTAKA

Baku-buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung, Penerbit PT.Citra Aditya Bakti
- Aloysius, Uwiyono. *Asas-Assas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafnda Persada, Jakarta, 1996.
- Djumadji F.X. dan Wiwoho Soejono, 1985, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Jehani Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Indeks, 2011).
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Balai Askara, Jakarta, 1990.
- S, Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013).
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Soerjono Soekanto. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia.
- Purbopranto, Kuntjoro. 1969. *Hak-Hak Asasi Manusia dan Pancasila*. Jakarta: Pradnja Paramita.
- Ramly, Lanny. 1998. *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan I. Surabaya: Airlangga University Press.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait*

Lainnya. Bogor: Ghalia Indonesia. Saliman, Abdul R. 2011. *Hukum Bisnis Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*. Kencana.

Soekanto, Soerjo Nomor 2003. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soemadipradja, & Rahmat, S. S. 2010. *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*. Jakarta: Nasional Legal Reform Program-Gramedia. Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa. Voss,

Guus Heerma., & Tjandra, Surya. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Bali: Pustaka Larasan.

Widodo, Harto Nomor, & Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tering, V. H. 2014. *Pelindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*. Lex Privatum Volume II, Nomo

Jurnal Hukum

Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 2 Nomor 2.

Permatasari, R. A. 2018. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*. Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum.

Prahassacitta, Vidya. 2013. *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung*. Jurnal Yudisial Volume 6 Nomor 3.

Taniady, V. 2020. *PHK dan Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Yustisiabel Volume 4 Nomor 2.

Tauratiya. 2020. *Overmacht: Analisis Yuridis Penundaan Pelaksanaan Prestasi Akibat Pandemi Covid-19*. Jurnal Mizani: Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan 1 Volume 7 Nomor 1

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)