

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan hak konstitusional warga Negara, sebagaimana yang diamanatkan pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” maka ketenagakerjaan adalah hak yang dilindungi oleh konstitusi dan merupakan Hak Asasi Manusia (HAM), maka dari itu negara memiliki kewajiban dalam melindungi dan menjadi fasilitator pemenuhan hak – hak pekerja maupun pemberi kerja.¹ Permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang cenderung tidak terselesaikan sampai saat ini, upaya pencegahan telah dilaksanakan, akan tetapi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia semakin meningkat.

Hal itu disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja dan banyaknya jumlah angkatan kerja, rendahnya kualitas pendidikan angkatan kerja, rendahnya pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja, yang berdampak kepada kesejahteraan masyarakat Indonesia.² Regulasi menjadi pedoman dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, sebagai pedoman dalam pemenuhan hak-hak pekerja serta kewajiban pekerja. Regulasi dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum dan untuk menghindari tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja.³ Pengaturan Ketenagakerjaan diatur pada Undang-

¹ Ashabul Khafi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”. Jurisprudentie Vol. 3. No. 2. 2016, Hlm. 60. Diakses Pada Tanggal 14 Setember 2021 Pukul 20.00 WIB <<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/view/2665>>

² Erica Gita Mogi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Lex Administratum Vol. 5. No. 2. 2017, Hlm. 61. Diakses Pada Tanggal 14 September 2021 Pukul 20.30 WIB <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/issue/view/1616>>

³ Niru Anita Sinaga, “*Perlindungan Hukum Hak – Hak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*”. Teknologi Industri Vol. 6. 2016, Hlm. 66. Diakses Pada Tanggal 16 Setember 2021 Pukul 22.15 WIB <<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/issue/view/4>>

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), dan penyelesaian perselisihan pada tingkat litigasi berpedoman pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Peraturan Daerah, serta peraturan kebijakan (*beleidsregel*) sebagai peraturan pelaksana Undang-Undang yang merupakan *political will* bertujuan memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja.⁴

Hubungan Kerja didasari dengan perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang melakukan perjanjian. Dalam pembuatan perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja sesuai dengan syarat sah perjanjian dalam hukum perdata. Jenis perjanjian kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁵

Pandemi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah wabah yang berjangkit serempak dimana-mana yang meliputi wilayah geografis yang luas. Masalah Perekonomian yang timbul akibat pandemi yakni banyaknya pelaku usaha mikro maupun makro yang mengalami kerugian, di sektor industri juga mengalami kerugian besar sehingga mengharuskan perusahaan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan, hal ini tentu meningkatkan angka pengangguran dan persentase kemiskinan.⁶ Dampak pandemi terhadap permasalahan

⁴Ujang Chandra S, “Karakteristik Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”. Wawasan Yuridika Vol. 32. No. 1. 2015, Hlm. 2. Diakses Pada Tanggal 16 Setember 2021 Pukul 23.00 WIB <<http://www.sthb.ac.id/ejournal/index.php/jwy/article/viewFile/86/68> >

⁵Fithriatus Shalihah, “ Impelementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”. Selat Vol. 4. No. 1. 2016, Hlm. 75. Diakses Pada Tanggal 18 Setember 2021 Pukul 16.00 WIB <<https://www.neliti.com/publications/235508/implementasi-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt-dalam-hubungan-kerja-di-indone> >

⁶Retno Karunia Putri, “Efek Pandemi Covid – 19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian Di Indonesia”. Bismak Vol. 1. No. 2. 2021, Hlm. 71. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 07.25 WIB < <https://ojs.udb.ac.id/index.php/BISMAK/article/view/1206>>

ketenagakerjaan adalah terkait pendapatan perusahaan menurun dan kewajiban perusahaan tentang upah pekerja, hal ini menjadi dasar perusahaan melakukan Kebijakan PHK.⁷ Dalam mengambil kebijakan PHK berdasarkan kerugian perusahaan dengan alasan keadaan mendesak (*Force Majeur*), hal ini selaras dengan UUK yang mana pada Pasal 154A ayat (1) BAB IV Ketenagakerjaan ayat (1) Butir c menyatakan bahwa “perusahaan dapat melaksanakan PHK apabila Perusahaan Tutup yang disebabkan oleh Kerugian 2 Tahun secara terus menerus” dan Pasal 154 ayat (1) Butir d menyatakan bahwa perusahaan bisa melakukan PHK jika perusahaan tutup yang dikarenakan perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan oleh *Force Majeur*.⁸

Praktik PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama bagi pekerja, karena PHK selalu terkait dengan mata pencaharian untuk membiayai kebutuhan hidup sehari-hari.⁹ Kebijakan PHK Pada saat pandemi menjadi solusi dalam menjaga stabilitas keuangan perusahaan, kebijakan PHK menghadirkan permasalahan baru yang dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek Implementasi regulasi dan manajemen perusahaan.¹⁰ Dalam menerapkan kebijakan PHK, perusahaan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) selanjutnya PPHI melakukan langkah perundingan, jika suatu perundingan tidak

⁷Anastasya Chairunnisa Wawondatu “*Pelindungan Pekerja Dimasa Pandemi Di Tinjau Dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Lex Privatum Vol. 9. No. 3. 2021, Hlm. 38. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 07.35 WIB < <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/33244>>

⁸Moh. Maruf, “*Dampak COVID – 19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ketidak Kooperatifan Perusahaan Dalam Memberikan Hak Karyawan Setelah Di PHK*”. Accounting Management Vol. 5. No. 1. 2021, Hlm. 49. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 08.00 WIB < <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/AMJ/article/view/2084>>

⁹Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, 2008, Hlm. 53.

¹⁰Nikodemus Maringan, “*Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Ilmu Hukum Legal Opinion Vol. 3. No. 3. 2015, Hlm. 5. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 08.30 WIB < <https://www.neliti.com/id/publications/146819/tinjauan-yuridis-pelaksanaan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-secara-sepihak-oleh-pe>>

mencapai kata sepakat antara pekerja dan perusahaan maka PPHI memiliki kewenangan dalam menetapkan permohonan PHK.¹¹

Kebijakan PHK menimbulkan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha, sebagaimana diatur oleh Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta PHK yang menyatakan bahwa kebijakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan, maka perusahaan berkewajiban untuk memberikan Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Akan tetapi pemberian hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan dan uang ganti hak menjadi kewajiban apabila PHK dilakukan oleh Pengusaha, Hal ini karena PHK ada beberapa jenis seperti PHK demi hukum, PHK karena putusan pengadilan, dan PHK yang didasari oleh keinginan pekerja.¹²

Praktik PHK pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) membutuhkan waktu yang lama karena harus melewati tahapan-tahapan, bahkan jika kesalahan tidak berat pada praktiknya perusahaan BUMN akan memindahkan tenaga kerja atau Mutasi, sedangkan praktik PHK pada perusahaan swasta tidak harus membutuhkan waktu yang lama. Hal itu menyebabkan Praktik PHK banyak terjadi. Secara legalitas PHK diperbolehkan oleh Peraturan Perundang-undangan, akan tetapi harus memperhatikan indikator dalam melakukan PHK yaitu karena peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia dan perusahaan dilikuida.¹³ Dalam melakukan kebijakan PHK perusahaan seharusnya melaksanakan musyawarah kepada pekerja, apabila musyawarah tidak menemukan hasil maka hal tersebut dapat diselesaikan ke lembaga litigasi maupun

¹¹Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014. Hlm. 131.

¹²Indah Sari, “Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Mitra Manajemen* Vol. 6. No. 2. 2020, Hlm. 27-28. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 09.00 WIB <<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/551>>

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1983. Hlm. 174.

non-litigasi. Berbeda jika pekerja melakukan tindak pidana, maka pekerja yang melakukan tindak pidana perusahaan dapat menyerahkan langsung pekerja ke instansi yang berwenang, sedangkan pekerja yang akan pensiun akan ditindak lanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Praktik PHK yang dilakukan perusahaan pada masa pandemi sering bertentangan dengan langkah-langkah pengambilan kebijakan PHK seperti musyawarah dengan pekerja dan peran lembaga litigasi dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pemenuhan hak terhadap pekerja yang di PHK merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan, akan tetapi pada masa pandemi dengan alasan bahwa perusahaan mengalami kerugian dan merasakan keberatan dalam memenuhi kewajibannya seperti pesangon, uang penghargaan dan uang ganti hak, yang merupakan hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada masa Indonesia dalam keadaan pandemi contohnya, beberapa perusahaan melakukan PHK dengan alasan ketidakmampuan dari segi keuangan untuk membayar hak pekerja seperti pasangon dan upah kerja, bahkan PHK sepihak beralasan bahwa perusahaan sedang dalam keadaan *force majeure*. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan apabila perusahaan tutup atau setidaknya mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut dalam melakukan pemotongan terhadap hak pekerja, sebagaimana terjadi pada tahun 2019 ditemukan wabah penyakit *Corona Virus Disease* (COVID) yang belum genap 2 Tahun tersebar di Indonesia telah terjadi PHK besar-besaran.

Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tugas pokok dan fungsi dalam perencanaan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Di tingkat daerah ketenagakerjaan menjadi kewenangan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) dengan konsep tugas pembantuan, lingkup tugas pengawasan

ketenagakerjaan bertanggung jawab pada tingkat pemerintah pusat, pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Disnakertrans memiliki fungsi pengawasan terhadap ketenagakerjaan di pemerintahan daerah dalam hal pemberian penerangan dan penasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja dalam mendorong efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dalam menjalankan, melindungi dan memenuhi hak pekerja dan pengusaha.¹⁴

Melihat tugas dan fungsi dari Disnakertrans yang melakukan peran pengawasan terhadap ketenagakerjaan dan Disnakertrans memiliki pegawai khusus dalam mengawasi ketenagakerjaan yang memiliki peran langsung dalam mengawasi permasalahan ketenagakerjaan. Sehingga pada masa pandemi menuntut pegawai pengawasan ketenagakerjaan dapat melakukan perannya secara maksimal.

PHK pada masa pandemi merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang tidak dapat dihindarkan, hal tersebut karena dampak pandemi yang mempengaruhi segala sektor perekonomian mengakibatkan penurunan pendapatan badan usaha maupun individu. Tahap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan yaitu secara bipatrit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, apabila tahapan tersebut tidak menemukan jalan keluar, maka permasalahan PHK akan diselesaikan di Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan tata cara dan acuan terdapat UU PPHI.¹⁵ Upaya penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan di ruang lingkup pengadilan bertujuan untuk menjaga dan melindungi hak pekerja pada masa Pandemi terhadap kebijakan PHK serta memberikan kepastian hukum kepada pekerja.

¹⁴Aditya Tri Wijaya, “Pengaruh Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid – 19”. Retrieval Vol. 1. No. 1. 2021, Hlm. 19-20. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 09.00 WIB <<https://jurnalretrieval.hukum.uns.ac.id/index.php/jurnalretrieval/article/view/2>>

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, Hlm. 185.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dari latar belakang di atas, maka penulis menarik suatu rumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana tanggungjawab perusahaan terhadap pemenuhan hak pekerja pasca penerapan kebijakan PHK ?
2. Bagaimana penyelesaian permasalahan hubungan industrial dan konsep peraturan kebijakan (*Beleidsregel*) bidang ketenagakerjaan pada masa pandemi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana tanggungjawab perusahaan dalam pemenuhan hak pekerja pasca penerapan kebijakan PHK.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana langkah penyelesaian permasalahan hubungan industrial dan konsep peraturan kebijakan (*beleidsregel*) bidang ketenagakerjaan pada masa pandemi.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Dari Segi Teoritis

Menambah wawasan, memberikan informasi dan ilmu pengetahuan ataupun kajian ilmiah pada umumnya, dan khususnya pada ilmu hukum ketenagakerjaan yang dapat digunakan kalangan akademis maupun non-akademis terutama yang berkaitan dengan pemenuhan dan perlindungan hak pekerja penerapan kebijakan PHK secara sepihak pada masa pandemi, ada atau bagaimana maksud *Force Majeur* sebagai dalih kebijakan PHK pada masa pandemi, sehingga akan menghasilkan

sebuah pendapat baru dalam penerapan hukum. Karena proposal ini akan membahas tentang pemenuhan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada masa pandemi.

b. Dari Segi Praktisi

1. Bahan pedoman bagi praktisi hukum dalam menemukan dan menerapkan kebijakan hukum dengan baik berkaitan dengan masalah hukum ketenagakerjaan terhadap praktek PHK secara sepihak untuk memberikan kepastian hukum dalam melindungi hak pekerja.
2. Sebagai bahan pengetahuan sebaran umum kepada masyarakat untuk mengetahui tentang hak pekerja yang terkena praktek kebijakan PHK secara sepihak di Indonesia.
3. Sebagai bahan sumbangan pikiran bagi Fakultas Hukum Universitas Jambi.

D. Kerangka Konseptual

Guna menghindari penafsiran yang berbeda dan memudahkan penulis serta pembaca dalam memahami proposal ini, maka dijelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan judul proposal ini yaitu sebagai berikut:

1. Hak Pekerja

Berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Pengertian hak secara tegas sebagaimana yang dikemukakan oleh Peter Mahmud yaitu “hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia baik pada aspek fisik maupun

aspek eksistensial¹⁶. Pekerja pada pasal 1 angka 3 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Maka dari itu, apabila dilihat dari definisi hak dan definisi pekerja, hak pekerja merupakan sesuatu yang melekat pada setiap orang yang bekerja seperti Upah maupun imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 25 menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁷ ketentuan mengenai PHK di dalam peraturan perundang-undangan meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik swasta, milik negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸ PHK adalah alternatif terakhir yang dilaksanakan oleh pengusaha dalam menjalankan perusahaan dan menjadi kebijakan terakhir dalam mengatasi permasalahan perusahaan.¹⁹ Maka dari itu pandangan penulis terkait PHK adalah praktek

¹⁶Hwian Christianto, “*Konsep Hak Seseorang Atas Tubuh Dalam Transpalasi Organ Berdasarkan Nilai Kemanusiaan*”. *Mimbar Hukum* Vol. 23. No. 1. 2011, Hlm. 22. Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 09.15 WIB < <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16195>>

¹⁷Ahmad Zaini, “*Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*” *Al ahkam* Vol. 13. No. 1. 2017, Hlm. 8 Diakses Pada Tanggal 25 Setember 2021 Pukul 09.45 WIB < <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/ahkm/article/view/1753>>

¹⁸*Ibid.* Hlm. 130.

¹⁹Leonardo Imanuel Terok, “*Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Di Kenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak*”. *Lex Et Societatis* Vol. 3.No. 7. 2015, Hlm. 95. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2021 Pukul 19.00 WIB < <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/9069>>

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan baik oleh pekerja maupun pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak yang bersangkutan.

E. Landasan Teoritis

1. Teori Perjanjian Kerja

Secara *Lex Generalis* dasar dari perjanjian kerja adalah Kitab Undang-Undang-Undang Hukum Perdata dalam bahasa belanda disebut *Burgelijke Wetboek* (BW) dan *Wetboek Van Koop Handel* (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang), sedangkan secara *Lex Specialis* perjanjian kerja di atur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) serta peraturan kebijakan (*Beleidsregel*) bidang ketenagakerjaan.

Menurut Pendapat Suwanto suatu perjanjian yang di buat antara pekerja secara perseorangan dengan pengusaha, yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Senada dengan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat ketentuan syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Siti Hajati Hoesin bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*Dwang Contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian. Penerapan perjanjian kerja pada praktek ketenagakerjaan sering kali pekerja memiliki status di bawah pengusaha, akan tetapi secara keseluruhan

segala bentuk hubungan Industrial yang lahir dari perjanjian kerja tunduk kepada Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.²⁰

Hubungan Industrial merupakan hal yang lahir dari perjanjian kerja yang telah memuat semua unsur dan syarat sah perjanjian kerja, Aloysios Uwiyono hubungan kerja dalam kontek hukum di Indonesia yang mana hubungan kerja hanya berkaitan dengan hubungan kontraktual yang di buat oleh pekerja dan pengusaha melalui perjanjian kerja.²¹

Pada dasarnya syarat perjanjian kerja sama dengan perjanjian di dalam hukum perdata yang mana syarat sah perjanjian terdapat pada pasal 1320 BW hanya saja dalam perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan di bagi menjadi 2 (dua) yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²² Unsur-unsur perjanjian kerja adanya pekerjaan (*Arbeid*), Adanya unsur di bawah perintah (*In Diest/Gezag Verhouding*), Adanya upah tertentu (*loon*), dan adanya jangka waktu (*tijd*), sedangkan syarat sah perjanjian kerja adanya kesepakatan para pihak yang melakukan perjanjian kerja, kecakapan dalam membuat perjanjian kerja, adanya pekerjaan yang di perjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

²⁰Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2017. Hlm. 63-64.

²¹Yuliana Yuli W. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)". Jurnal Yuridis Vol. 5 No. 2. 2018, Hlm. 190. Diakses Pada Tanggal 10 Oktober 2021 Pukul 20.00 WIB < <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/767>>

²²Taun Taun, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Di Kaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". De Jure Vol. 12. No. 2. 2020, Hlm. 8-9. Diakses Pada Tanggal 13 Oktober 2021 Pukul 20.00 WIB < <https://jurnal.law.uniba-bpn.ac.id/index.php/jurnaldejure/article/view/381>>

²³Suwardi, "Syarat Subjektif dan Objektif Sahnya Perjanjian Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Kerja" Khairun Law Jurnal Vol. 2. No. 1. 2018, Hlm. 34-37. Diakses Pada Tanggal 13 Oktober 2021 Pukul 20.00 WIB < <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/klj/article/view/1884>>

2. Teori Perlindungan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja sudah banyak di Indonesia mulai dari Undang-Undang (UU) sampai dengan peraturan daerah, hal ini menandakan sangat pentingnya aturan berupa regulasi untuk melindungi pekerja. Aturan hukum yang dibuat tentu harus di jalankan (penegakan hukum), yang dimaksud dengan penegakkan hukum adalah suatu rangkaian kegiatan dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan hukum dalam hal penindakan ataupun pencegahan yang mencakup seluruh kegiatan teknis maupun administratif yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum maupun pejabat yang berwenang, sehingga memberikan kepastian hukum pada masyarakat.²⁴

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, dalam hal ini pengorganisasian dilakukan dengan cara membatasi suatu kepentingan tertentu dan memberikan pada yang lain secara terukur. Maksud dari teori perlindungan hukum ini agar tercapainya tujuan hukum yakni untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dengan mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan lainnya.²⁵

Tujuan luhur dari teori perlindungan hukum di lapangan hukum ketenagakerjaan yaitu:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

²⁴Luthvi Febryka Nola, “Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)”. Negara Hukum Vol. 7. No. 1. 2016, Hlm. 38. Diakses Pada Tanggal 16 Oktober 2021 Pukul 20.00 WIB < <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/hukum/article/view/949> >

²⁵Sutjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2012. Cet. 7. Hlm. 53-54.

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya²⁶.

teori perlindungan hukum juga tertuang kedalam produk peraturan perundang undangan bidang ketenagakerjaan di indonesia sehingga pemerintah memiliki peran penting dalam mengawasi ketenagakerjaan secara maksimal.²⁷

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal ini adalah merupakan penelitian hukum Yuridis Normatif yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan meneliti berdasarkan kepustakaan yang menggunakan bahan-bahan literatur seperti buku-buku, undang-undang yang berlaku, dokumen-dokumen serta media lainnya yang dapat dijadikan bahan data atau teori yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian.

Sifat penelitian bersifat deskriptif yaitu menjelaskan suatu masalah yang merupakan tentang pemenuhan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada masa pandemi COVID -19).

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang peneliti gunakan adalah menggunakan data yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia

²⁶*Ibid.* Hlm. 2.

²⁷M. Adil Muktafa, “Konsep Hukum Pemerintah Indonesia Dalam Memberikan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”. Hukum dan Keadilan Vol. 8. No. 1. 2021, Hlm. 73-74. Diakses Pada Tanggal 17 Oktober 2021 Pukul 20.00 WIB <https://ejurnal.stih-painan.ac.id/index.php/jihk/article/view/142>

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Omnibus Law Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang bukan merupakan dokumen resmi yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer terdiri dari buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel ilmiah, karya ilmiah, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja.²⁸

c. Bahan Hukum Tersier

Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yaitu *website* yang dapat menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan bahan hukum sebelumnya.²⁹

3. Pengumpulan Bahan Hukum

Adapun pengumpulan data yang digunakan penulis adalah melalui studi kepustakaan sehingga objek yang berkaitan dengan permasalahan, maka dilakukan tinjauan yuridis terhadap hasil penelitian yang diperoleh.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan faktor penting dalam suatu penelitian karena akan menjawab semua persoalan yang timbul dari pokok permasalahan yang ada. Setelah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier terkumpul secara sistematis dan selanjutnya

²⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2017, Cet. 13. Hlm. 181

²⁹Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok, Rajagrafindo Persada, 2018, Cet. 18, Hlm.

penulis akan mempelajari ketentuan atau peraturan yang digunakan. Dalam hal ini penulis menggunakan metode studi tinjauan yuridis.

Data yang diperoleh dari studi kasus, studi pustaka, dan studi dokumen maka selanjutnya akan diuraikan secara deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan masalah yang akan diteliti oleh penulis. Permasalahan tentang upaya hukum pemenuhan hak pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak pada masa pandemi, hal ini akan dijawab dan dapat disimpulkan setelah penjabaran mendetail dari penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Adapun penulisan proposal ini didasarkan pada sistematika penulisan sederhana, yang bertujuan untuk memperjelas permasalahan-permasalahan yang ada yang akan dibahas pada bab selanjutnya. Untuk lebih terarah penulisan proposal ini. Maka penulis menyusunnya kedalam empat bab, tiap-tiap bab diperincikan bagian-bagian terkecil sesuai dengan keperluan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan dalam bab ini menggambarkan permasalahan yang melatar belakangi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Pada bab ini merupakan Tinjauan Umum tentang Upaya Hukum Peninjauan Kembali yang berisikan tinjauan umum mengenai hukum dan implementasi pemenuhan hak terhadap praktek

kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia.

BAB III : Pada bab ini berisikan pembahasan. Penulis melakukan tinjauan yuridis mengenai aturan tentang pemenuhan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak pada masa pandemi yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta apakah diperlukan evaluasi Peraturan kebijakan (*beleidsregel*) bidang ketenagakerjaan pada masa pandemi.

BAB IV : Merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari apa yang telah diuraikan penulis dalam bab sebelumnya dan juga berisikan saran mengenai permasalahan tersebut.