

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara bertanggung jawab untuk melindungi dan mempromosikan pekerja di Indonesia. Ketenagakerjaan di Indonesia adalah hak yang dilindungi oleh konstitusi dan merupakan hak asasi manusia (HAM). Seperti yang dinyatakan dalam 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.*" Masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih meningkat meskipun upaya pencegahan telah dilakukan.¹ Hal ini disebabkan oleh kurangnya lapangan kerja dan banyaknya pekerja, kualitas pendidikan pekerja yang rendah, dan kurangnya pengawasan terhadap pemenuhan hak pekerja, yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat Indonesia.² Dengan tujuan untuk memberikan kepastian hukum dan mencegah pemberi kerja bertindak sewenang-wenang, undang-undang menjadi pedoman untuk praktik ketenagakerjaan di Indonesia dan mengatur bagaimana hak dan kewajiban pekerja dipenuhi.³ Pengaturan Ketenagakerjaan diatur pada Undang-

¹ Ashabul Kahfi, "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*". Jurisprudentie Vol. 3. No. 2. 2016, hlm. 60.

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.

³ Niru Anita Sinaga, "*Perlindungan Hukum Hak – Hak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*". Teknologi Industri Vol. 6. 2016, hlm. 66. *Indonesia*". Teknologi Industri Vol. 6, 2016, hlm. 66.

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 pekerja.⁴

Perjanjian kerja, peristiwa hukum yang memberikan hak dan kewajiban bagi para pihak yang melakukan perjanjian, adalah dasar hubungan kerja. Syarat sah perjanjian kerja dalam konteks pembuatan perjanjian kerja dengan syarat sah perjanjian perdata. Ada dua jenis perjanjian kerja: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁵

Berdasarkan data dari penyelarasan pendataan penduduk tahun 2020 dan Kementerian Dalam Negeri, jumlah penduduk Indonesia pada Desember 2020 adalah 271.349.809, dengan peningkatan tahunan sebesar 3,26 juta jiwa dari tahun 2010 hingga 2020.⁶ Selain jumlah penduduknya yang cukup besar, Indonesia memiliki bonus demografi, yang membantu meningkatkan kesejahteraan penduduk, namun pandemi virus Corona mengganggu bonus demografi.

⁴ Ujang Chandra S, “*Karakteristik Undang – Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”. *Wawasan Yuridika* Vol. 32. No. 1. 2015, hlm. 2.

⁵ Fithriatus Shalihah, “*Impelementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*”. *Selat* Vol. 4. No. 1. 2016, hlm. 75.

⁶ BPS, “*Februari 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 6,26 persen*”, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>, 5 Mei 2021, diakses pada tanggal 17 Desember 2023

PHK adalah peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama bagi pekerja karena PHK selalu terkait dengan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari,⁷ namun masalah perekonomian yang timbul akibat pandemi adalah banyaknya perusahaan mikro maupun makro yang mengalami kerugian, sektor industri juga mengalami kerugian yang signifikan, yang membuat perusahaan harus melakukan PHK untuk menjaga stabilitas keuangan. Oleh karena itu, kebijakan PHK ditetapkan alasan keadaan mendesak (*Force Majeur*). Hal tersebut selaras dengan UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana pada Pasal 154A ayat (1) BAB IV Ketenagakerjaan ayat (1) Butir d menyatakan bahwa perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).⁸

Selain itu, masalah baru muncul sebagai akibat dari kebijakan PHK yakni terdiri dari dua komponen masalah seperti penerapan regulasi dan manajemen perusahaan⁹ Dalam kebijakan PHK, perusahaan mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI). Setelah itu, PPHI melakukan perundingan; jika tidak ada kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, PPHI memiliki otoritas untuk menetapkan permohonan PHK.¹⁰

⁷ Endah Pujiastuti, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*”, Semarang, Semarang University Press, 2008, hlm. 53.

⁸ Moh. 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.

⁹ Nikodemus 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.

¹⁰ Rachmat Trijono. 2014. “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, Pappas Sinar Sinanti, hlm. 131.

Menurut Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, jika perusahaan menerapkan kebijakan pemutusan pekerja, mereka harus memberikan pesangon, kompensasi, dan penghargaan masa kerja kepada pekerja. Namun, jika pengusaha memecat pekerja, mereka harus memberikan hak pekerja seperti pesangon dan kompensasi. Ini karena pemutusan hubungan kerja terdiri dari beberapa jenis, seperti pemutusan hubungan kerja berdasarkan keputusan pengadilan dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan keinginan.¹¹

PHK dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetapi harus mempertimbangkan faktor-faktor berikut saat melakukan PHK: peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, meninggal dunia, dan perusahaan ditutup.¹² Dalam kebijakan PHK, perusahaan harus melakukan musyawarah dengan pekerjanya jika musyawarah tidak menemukan hasil. Jika pekerja tersebut melakukan tindak pidana, perusahaan dapat menyerahkan pekerja tersebut langsung ke lembaga yang berwenang, sedangkan pekerja yang akan pensiun akan ditindak lanjuti oleh peraturan perundang-undangan.

¹¹ Indah Sari, “Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Mitra Manajemen Vol. 6. No. 2. 2020, hlm. 27-28.

¹² Iman Soepomo. “Pengantar Hukum Perburuhan”, Jakarta, Djembatan, 1983 hlm. 174.

Kebijakan pengambilan kebijakan seperti musyawarah dengan pekerja dan peran lembaga litigasi dalam penyelesaian perselisihan industrial sering bertentangan dengan praktik PHK perusahaan selama pandemi. Pada masa pandemi, perusahaan harus memenuhi hak pekerja yang di PHK, namun karena perusahaan mengalami kerugian dan tidak dapat memenuhi kewajibannya, seperti pesangon, kompensasi, dan hak ganti rugi, yang merupakan hak pekerja menurut peraturan perundang-undangan.

Fenomena tersebut tentu saja memiliki dampak sosial yang dapat menyebabkan perselisihan antara perusahaan dan pekerja. Oleh karena itu, peraturan yang adil harus dibuat untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak yang sama dan dilindungi oleh undang-undang. Karena posisi pekerja di Indonesia masih lemah, pemerintah harus membuat kebijakan dan tindakan untuk melindungi pekerja dan keselamatan kerja. Dengan meningkatnya jumlah bisnis yang terkena dampak pandemi, diharapkan pemerintah akan hadir dan menaruh perhatian lebih dalam pada masalah perlindungan pekerja.

Peran hukum dalam perjanjian ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan bagi pekerja menjadi sangat penting. Di satu sisi, mendapatkan kehidupan yang layak, bahkan hanya untuk mendapatkan jaminan atau perlindungan hidup, masih jauh dari harapan. Tindakan pemutusan hubungan kerja dengan mudah menyebabkan kehilangan pekerjaan bagi karyawan yang sudah bekerja dalam praktiknya.

Tiga tahun setelah Indonesia merdeka, Pemerintah mengeluarkan Undang-undang Kerja No. 12 Tahun 1948 tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948 yang hingga saat ini pengaturan mengenai Hukum Ketenagakerjaan diatur melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan). Hal ini dilakukan sebagai campur tangan pemerintah untuk melindungi para pihak terutama pekerja/buruh yang berada dalam posisi yang tidak seimbang. Campur tangan pemerintah ini disebut dengan *sosialisering* proses.¹³ Pada dasarnya, hubungan antara majikan dan karyawan adalah hubungan pribadi,¹⁴ selain itu, salah satu pihak, pekerja atau buruh, bertindak di bawah perintah pihak yang lain, majikan, yang menunjukkan bahwa posisi mereka lemah.

Campur tangan pemerintah juga terjadi di bidang ganti rugi dan pengupahan. Saprudin, dalam penelitiannya mengungkap campur tangan pemerintah di bidang pengupahan sudah diawali pada Periode Orde Lama yaitu pada saat diundangkannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja.¹⁵ Negara mengatur mengenai ketentuan upah dikaitkan dengan ganti rugi akibat kecelakaan kerja di dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan tersebut, pembuatan perjanjian kerja antara pekerja/buruh

¹³ <http://etd.repository.ugm.ac.id/downloadfile/74496/potongan/S2-2014-338217-chapter1.pdf>, diakses 24 Mei 2024.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Saprudin, "Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan", *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 3, 2012

dengan pengusaha atau pemberi kerja bernuansa kepentingan khusus/privat, akan tetapi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak bernuansa kepentingan umum/publik. Bernuansa publik karena berdasarkan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban.

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah tersebut di atas, topik makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum dan setelah adanya UU Cipta Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK terutama karena kondisi *Force Majeur* setelah adanya UU Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum dan setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK terutama karena kondisi *Force Majeur* setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah wawasan, memberikan informasi, dan kajian ilmiah pada umumnya, khususnya tentang ilmu hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini akan bermanfaat bagi akademis maupun non-akademis dalam hal pemenuhan hak pekerja dan penerapan kebijakan PHK secara sepihak karena kondisi *force majeure* sebagai alasan untuk kebijakan PHK, yang akan menghasilkan pendapat baru dalam implementasi pengaturan hukum yang berlaku.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, tesis ini diharapkan dapat membantu praktisi hukum menemukan dan menerapkan kebijakan hukum yang relevan dengan masalah hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan praktik PHK secara sepihak untuk memberikan kepastian hukum dalam melindungi hak pekerja.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menyebarkan informasi kepada masyarakat umum tentang hak pekerja yang terkena dampak dari praktik kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja.

E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

1. Kerangka Teori

1. Teori Kepastian Hukum

Teori yuridis-dogmatik berasal dari positivisme dalam dunia hukum, yang melihat hukum sebagai entitas yang independen. Penganut aliran ini menganggap hukum sebagai kumpulan aturan dan tujuan mereka adalah untuk menjamin terwujudnya kepastian hukum. “Kepastian hukum itu diwujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian”.¹⁶

Norma adalah produk dan tindakan manusia yang deliberatif.

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma

¹⁶ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002, hlm. 82-83

adalah pernyataan yang menekankan aspek "seharusnya" atau *das sollen* dengan menyertakan beberapa peraturan tentang yang harus dilakukan. Bagaimana seseorang bertingkah laku dalam masyarakat, baik dengan orang lain maupun dengan orang lain, diatur oleh undang-undang yang bersifat umum. Dengan adanya aturan ini, masyarakat tidak dapat membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan dan pelaksanaannya memberikan kepastian hukum.¹⁷

Menurut Gustav Radbruch, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu sebagai berikut.¹⁸

- a. Asas kepastian hukum (*rechmatigheid*), asas ini meninjau dari sudut yuridis.
- b. Asas keadilan hukum (*gerechtigheid*), asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
- c. Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid*) atau *doelmatigheid* atau *utility*.

Menurut Sudikno Mertokusumo¹⁹, kepastian hukum adalah keyakinan bahwa hukum akan diterapkan, bahwa orang yang berhak menurut hukum akan menerima hak mereka, dan bahwa keputusan akan

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Kencana, 2008, hlm. 58.

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm. 19

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007, hlm. 160

dilaksanakan. Namun, kepastian hukum tidak identik dengan keadilan. Sementara keadilan subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan, hukum umum, mengikat semua orang.

Kepastian hukum adalah pelaksanaan hukum sesuai dengan artinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Berbicara tentang nilai kepastian hukum, kita harus menyadari bahwa nilai itu terkait dengan instrumen hukum yang positif dan peran negara dalam mengaktualisasikannya.²⁰

“Kepastian hukum dalam *the concept of law* karya H.L.A. Hart mengomentari kepastian hukum dalam undang-undang”.²¹ Beliau berpendapat bahwa meskipun istilah-istilah dalam undang-undang dan arahan yang diberikannya dalam kasus tertentu kadang-kadang cukup jelas, terkadang ada keraguan tentang bagaimana mereka diterapkan.. “Keraguan itu terkadang dapat diselesaikan melalui interpretasi atas peraturan hukum lainnya. Hal inilah menurut H.L.A Hart salah satu contoh ketidakpastian (*legal uncertainty*) hukum.”²²

Lon L. Fuller dalam bukunya *the Morality of Law*, mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, yang apabila tidak

²⁰ Manullang, E. Fernando M., *Menggapai Hukum Berkeadilan Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai*, Jakarta: Buku Kompas, 2007, hlm. 95.

²¹ H.L.A Hart, *The Concept Of Law*, (New York: Clarendon Press-Oxford, 1997) diterjemahkan oleh M. Khozim, *Konsep Hukum*, Bandung,: Nusamedia, 2010, hlm.230

²² *Ibid.*

terpenuhi, maka hukum akan gagal untuk disebut sebagai hukum, yaitu:

23

- 1) *A failure to achieve rules at all, so that every issue must be decided on an ad hoc basis.*
- 2) *A failure to publicize, or at least to make available to the affected party, the rules he is expected to observe.*
- 3) *The abuse of retroactive legislation, which not only cannot itself guide action, but undercuts the integrity of rules prospective in effect, since it puts them under the threat of retrospective change.*
- 4) *A failure to make rules understandable.*
- 5) *The enactment of contradictory rules.*
- 6) *Rules that requires conduct beyond the powers of affected party.*
- 7) *Introducing such frequent changes in the rules that the subject cannot orient his action by them.*
- 8) *A failure to congruence between rules as announced and their actual administrations.*

Kedelapan hal tersebut apabila diterjemahkan ke bahasa Indonesia,

menjadi:

- 1) Kegagalan untuk mencapai keteraturan itu sendiri, sehingga setiap permasalahan memerlukan keputusan yang berdasarkan *ad hoc*;
- 2) Kegagalan publikasi, atau setidaknya gagal untuk mempublikasikannya kepada pihak-pihak terkait yang diharapkan dapat mengerti dan memahami peraturan tersebut;
- 3) Pemberlakuan peraturan secara surut, yang mana peraturan tersebut bukan hanya tidak mampu untuk mengarahkan masyarakat namun juga menjadikan masyarakat ragu terhadap integritas dari peraturan itu sendiri;
- 4) Kegagalan membuat peraturan yang dapat dipahami;
- 5) Pemberlakuan peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain;
- 6) Peraturan yang mensyaratkan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuan pihak terkait;

²³ Lon L. Fuller, *The Morality of Law*, revised edition, London: Yale University Press, 1969, hlm. 39.

- 7) Perubahan peraturan yang terlalu sering, sehingga subyek dari peraturan tersebut sulit untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada;
- 8) Kegagalan untuk melakukan penyesuaian terhadap peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan.²⁴

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivis lebih menekankan kepastian hukum, sedangkan kaum Fungsionalis lebih mengutamakan kemanfaatan hukum. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa "*summa ius, summa injuria, summa lex, summa crux*", yang berarti bahwa hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat membantunya, sehingga keadilan bukan tujuan hukum satu-satunya, tetapi tujuan hukum yang substantif adalah keadilan.²⁵

Kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan adalah tiga elemen penegakkan hukum yang harus diperhatikan. Mereka harus bekerja sama dan diperhatikan secara seimbang, tetapi kadang-kadang sulit untuk mencapai keseimbangan antara mereka. Tanpa kepastian hukum, orang tidak tahu apa yang harus dilakukan, dan akhirnya timbul keresahan. Sebaliknya, terlalu menekankan kepastian hukum dan terlalu ketat mematuhi hukum menyebabkan rasa tidak adil dan kaku. Kepastian hukum melindungi pencari keadilan dari tindakan sewenang-

²⁴ Hanna Messiah Rahmah, Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia, *Jurnal Hukum, Magister Ilmu Hukum dan Kenotariatan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 2015, Vol. 7, No. 1, hlm.7

²⁵ Dosminikus Rato, *Filosafat Hukum Mencari dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: PT Presindo, 2010, hlm. 59.

wenang dari penegak hukum, yang terkadang arogansi dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya undang-undang yang jelas, masyarakat akan memahami hak dan kewajiban menurut hukum. Tanpa ada kepastian hukum, orang tidak akan tahu yang harus diperbuat, tidak mengetahui perbuatannya benar atau salah, dilarang atau tidak dilarang oleh hukum. Kepastian hukum ini dapat dicapai melalui penoramaan undang-undang yang baik dan jelas serta penerapannya yang jelas.

2. Teori Perlindungan Hukum

Pancasila, sebagai ideologi dan falsafah negara, membentuk prinsip-prinsip perlindungan hukum Indonesia, yang bersumber dari pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. Konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia awalnya ditujukan untuk membatasi dan meletakkan tanggung jawab kepada masyarakat dan pemerintah.²⁶

Sebagaimana dijelaskan oleh Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya. Selain itu, disebutkan bahwa salah satu sifat hukum adalah memberikan perlindungan atau pengayoman kepada masyarakat, sehingga kepastian hukum harus diberikan untuk melindungi masyarakat tersebut.²⁷ Dalam perlindungan hukum, undang-undang yang berlaku melindungi subjek

²⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987 hlm. 38

²⁷ Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni, 1983 hlm. 121.

hukum dan memaksakan pelaksanaannya melalui sanksi. Ada dua kategori perlindungan hukum, yaitu:²⁸

- a. Perlindungan hukum preventif, yang berarti pemerintah melindungi orang dari pelanggaran sebelum terjadi. Hal ini diatur oleh undang-undang dan dimaksudkan untuk mencegah pelanggaran dan membatasi pelaksanaan tanggung jawab. Hukum preventif memberikan kesempatan kepada orang untuk mengajukan keberatan atau pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah menjadi keputusan yang definitif.
- b. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir, berbeda dengan perlindungan hukum preventif, yang berfokus pada penyelesaian sengketa. Perlindungan akhir terdiri dari denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diterapkan jika sudah terjadi sengketa atau pelanggaran telah dilakukan.

Hukum diharapkan senantiasa memberikan perlindungan bagi masyarakat sebelum terjadinya suatu masalah. Dengan adanya perlindungan hukum dari negara kepada masyarakat diharapkan akan memberikan kepastian hukum terhadap masyarakat.

2. Kerangka Konsep

²⁸ Muchsin, *Perlindungan Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003 hlm. 14

Untuk mencegah interpretasi yang berbeda dan membantu penulis dan pembaca memahami proposal ini, berikut adalah beberapa pengertian yang berkaitan dengan judulnya:

a. Pekerja

Pengertian pekerja menurut UU Ketenagakerjaan sejalan dengan pengertian umum tentang pekerja. Menurut Payaman Simanjuntak, pekerja mencakup orang yang sudah bekerja atau sedang bekerja, orang yang sedang mencari kerja, dan orang yang melakukan pekerjaan tambahan seperti mengajar dan mengurus rumah tangga.²⁹

Payaman Simanjuntak menggunakan definisi yang lebih luas dari "pekerja" atau "buruh". Di sini, "pekerja" mencakup semua orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau kompensasi lainnya, serta mereka yang belum bekerja. Di sisi lain, "buruh" mencakup semua orang yang terlibat dalam hubungan kerja dan mereka yang belum bekerja.³⁰

b. Perusahaan

Banyak orang menganggap perusahaan sebagai lembaga perdagangan, seperti toko roti, toko rokok, toko sepatu, dan sebagainya. Namun, ada juga orang yang menganggap perusahaan sebagai menjalankan bisnis dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Pengertian perusahaan menurut hukum akan dibahas di bawah ini.

²⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3.

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakart: Ghalia Indonesia, 2003, hlm 12-13.

Pada awalnya, dalam KUHD (Stb. 1847–23) tidak ada istilah "perusahaan", dan yang dikenal dalam Pasal 2–5 adalah pedagang. Namun, pada 17 Juli 1938, dalam Stb. 1938–276, istilah "perusahaan" diganti dengan "pedagang". Tetapi KUHD sendiri tidak mendefinisikan perusahaan.

Dalam hal ini, Purwosutjipto menyatakan bahwa pembentuk undang-undang telah menyegaja agar KUHD tidak memiliki penafsiran resmi, sehingga pengertian perusahaan dapat berkembang sesuai dengan dinamika bisnis. Diberikan kepada yurisprudensi dan ilmu pengetahuan karena tidak ada yang dapat memahaminya. Molengraaft, yang melihat bisnis dari sudut ekonomi, mengatakan bahwa tindakan yang dilakukan selalu bertujuan untuk menghasilkan uang melalui bisnis, penyerahan barang, atau perjanjian bisnis.

Oleh karena itu, harus ada unsur-unsur terus-menerus atau tidak terputus-putus (*regelmatig*), secara terang-terangan (*openlijk*) karena kita berhubungan dengan pihak ketiga (*optreden naar buiten*), dan dalam kualitas tertentu (*in zekere kwaliteit*), karena kita dalam memperniagakan, menyerahkan barang, dan mengadakan perjanjian perniagaan tersebut harus berniat memperoleh laba (*winstoogmerk*).

Dengan mempertimbangkan hal-hal ini, suatu perusahaan tidak boleh beroperasi selama seminggu, dua minggu, atau bulanan. Kemudian sifatnya terbuka, yang memungkinkannya berhubungan dengan siapa saja, memungkinkannya melanjutkan pekerjaannya. Selain

itu, dalam hal kualitas tertentu, bidang pekerjaannya harus unik atau spesifik.

c. Hubungan Kerja

Pasal 50 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mengandung elemen pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa *hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang Undang ketenagakerjaan).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada paksaan, penyesatan/ kekhilafan atau penipuan).
- 2) Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan).
- 3) Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Jika perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya, tidak ada kesepakatan dan pihak-pihak tidak mampu bertindak. Sebaliknya, jika perjanjian kerja tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya, yaitu objek atau pekerjaannya tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjian tersebut batal secara hukum.

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan "perjanjian kerja" sebagai suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian ini terkesan hanya sepihak, karena hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha).

Meskipun demikian, menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan dan pekerja yang ditandai dengan adanya upah atau gaji dan adanya hubungan atas bawah, yang berarti bahwa pihak yang satu memiliki hak untuk memberikan perintah yang harus diikuti oleh pihak lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja setidaknya mengandung empat komponen, yaitu :

- 1) Melakukan pekerjaan.

- 2) Ada perintah.
- 3) Waktu tertentu.
- 4) Ada Upah.

d. Hak Pekerja

Berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pekerja 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 eksistensial.”³¹ Pekerja pada Pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, maka dari itu apabila dilihat dari defenisi hak dan defenisi pekerja, hak pekerja merupakan sesuatu yang melekat pada setiap orang yang bekerja seperti upah maupun imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

e. *Force Majeure*

Dalam bahasa Belanda keadaan memaksa disebut dengan *Overmacht*, yang berarti suatu keadaan yang merajalela dan

³¹ Hwian Christianto, “Konsep Hak Seseorang Atas Tubuh Dalam Transpalasi Organ Berdasarkan Nilai Kemanusiaan”. *Mimbar Hukum* Vol. 23. No. 1. 2011, hlm. 22.

mengakibatkan orang tidak dapat melaksanakan tugasnya.³² Sedangkan dalam bahasa Perancis keadaan memaksa disebut dengan *Force de Majeure* yang artinya sama dengan keadaan memaksa.³³

Menurut hukum Anglo Saxon di Inggris, keadaan memaksa diartikan dengan istilah frustration artinya halangan, yaitu suatu keadaan atau peristiwa yang terjadi di luar kemampuan dan tanggung jawab pihak-pihak, yang membuat perikatan itu tidak dapat dilaksanakan sama sekali.³⁴ Menurut ajaran ini, dasar tidak berprestasi itu adalah *Physical impossibility*, artinya ketidakmungkinan yang nyata. Setiap orang sama sekali tidak mungkin dapat memenuhi prestasi berupa benda objek perikatan. Dalam keadaan demikian, perikatan tidak mungkin dapat dipenuhi karena halangan bersifat tetap, secara otomatis keadaan memaksa itu mengakhiri perikatan (the agreement would be void from the outset).³⁵

Pandemi Covid-19 sebagai justifikasi force majeure dalam kontrak ketenagakerjaan. Terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 sebagai landasan hukum penetapan Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Nasional Non Alam menimbulkan polemik tersendiri terkait legitimasi *force majeure* dalam hubungan kontrak kerja. Sejumlah pihak menyebut bahwa Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 bisa menjadi

³² S. Wojowasito, Kamus Umum Belanda Indonesia, (Jakarta : PT. Ikhtiar Baru-Van Hoevo, 1990), hlm 478

³³ Andi Hamzah, Kamus Hukum, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hlm 425

³⁴ Riduan Syahrani, Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata (Bandung: Alumni, 1992), hlm. 247

³⁵ Abdulkadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, hlm. 246.

legitimasi bahwa pandemi Covid-19 adalah *force majeure* sehingga dapat dijadikan dasar alasan untuk membatalkan suatu perjanjian atau kontrak. “Namun tidak sedikit pula kalangan yang menilai bahwa terbitnya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tidak serta-merta dapat digunakan sebagai alasan untuk menentukan *force majeure*.”³⁶

Berdasarkan subjeknya, pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai alasan *overmacht/force majeure* yang bersifat subyektif. “*Overmacht subjektif* adalah keadaan memaksa yang terjadi apabila pemenuhan prestasi menimbulkan kesulitan pelaksanaan bagi debitur tertentu” (Soemadipradja, 2010). Dalam hal ini, perusahaan masih mungkin memenuhi prestasi, tetapi dengan pengorbanan yang besar yang tidak seimbang, atau menimbulkan risiko penularan Covid-19 di perusahaan.

Berdasarkan sifatnya, pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai alasan *overmacht/force majeure* sementara. *Overmacht* sementara adalah keadaan memaksa yang mengakibatkan pelaksanaan suatu perjanjian ditunda daripada waktu yang ditentukan semula dalam perjanjian”.³⁷ Dalam keadaan yang demikian, perikatan dalam kontrak pada masa pandemi Covid-19 tidak berhenti (tidak batal), tetapi hanya

³⁶ Rizki, M.J. (2020, 23 April). Penjelasan Prof Mahfud Soal Force Majeure Akibat Pandemi Corona. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea11ca6a5956/penjelasan-profmahfud-soal-i-force-majeure-i-akibat-pandemi-corona/>, diakses 29 Januari 2024.

³⁷ Soemadipradja, R.S.S. (2010). Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa. Jakarta: Nasional Legal Reform Program, hlm. 79

pemenuhan prestasinya yang tertunda. Berdasarkan sifatnya yang dapat dikategorikan sebagai alasan *overmacht/force majeure* sementara, maka memungkinkan untuk dilakukan mitigasi potensi kerugian akibat pembatalan kontrak, melalui langkah *rescheduling* atau *restructuring* dari kontrak tersebut.

Selain itu, berdasarkan kriteria lain dalam ilmu hukum kontrak, pandemi Covid-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* karena ketidakpraktisan (*impracticability*). Maksudnya adalah terjadinya peristiwa juga tanpa kesalahan dari para pihak, peristiwa tersebut sedemikian rupa, dimana dengan peristiwa tersebut para pihak sebenarnya secara teoretis masih mungkin melakukan prestasinya, tetapi secara praktis terjadi sedemikian rupa sehingga walaupun dilaksanakan prestasi dalam kontrak tersebut, akan memerlukan pengorbanan yang besar dari segi biaya, waktu atau pengorbanan lainnya (Soemadipradja, 2010). Karena itu pelaksanaan kontrak bisnis seperti ini oleh hukum dianggap “tidak praktis” (*impracticable*). Pandemi Covid-19 berdampak ketidakpraktisan pelaksanaan kontrak bisnis. Dalam hal ini, kontrak masih mungkin dilaksanakan, tetapi sudah menjadi tidak praktis jika terus dipaksakan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK), menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah ketika hubungan kerja berakhir karena suatu alasan yang

menyebabkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha berakhir.³⁸ Perundang-undangan mengatur PHK, atau pemutusan hubungan kerja, yang dilakukan oleh perusahaan (berbadan hukum, tidak berbadan hukum, persekutuan, swasta, negara, atau usaha sosial lainnya) yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan lain.³⁹ PHK adalah pilihan terakhir pengusaha untuk mengatasi masalah perusahaan mereka.⁴⁰

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah "PHK" atau pengakhiran hubungan kerja biasanya digunakan untuk menggambarkan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan majikan mereka. Ini dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja sendiri adalah awal dari kehilangan penghasilan bagi pekerja atau buruh. Ini berarti mereka kehilangan pekerjaan dan penghasilan mereka, dan mereka dan keluarga mereka menghadapi kesulitan sebagai akibat dari pemecatan tersebut. Sejauh yang diketahui orang di lapangan, mencari pekerjaan tidak semudah yang dibayangkan. Pekerja selalu khawatir tentang PHK karena persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang terus bertambah, dan kondisi dunia bisnis yang terus berubah.⁴¹

³⁸ Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan" Al ahkam Vol. 13. No. 1. 2017, hlm. 8

³⁹ Ibid, hlm. 130.

⁴⁰ Leonardo 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.

⁴¹ Mohd, Syaafi, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta : Sarana Bhakti Persada, 2009, hlm.76

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.”⁴²

Secara teoritis, ada empat kategori pemutusan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) PHK Demi Hukum

PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja demi hukum. Menurut Pasal 1603 Kode Hukum Perdata :

“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.”

⁴² Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136

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 KUH 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. “

2) PHK Oleh Pengadilan

Pengadilan perdata biasa memutuskan hubungan kerja atas permintaan majikan atau buruh berdasarkan alasan yang signifikan. Dalam pasal 1603 KUHPerdata disebutkan bahwa setiap pihak (buruh dan majikan) setiap saat, bahkan sebelum pekerjaan dimulai, memiliki kewajiban berdasarkan alasan penting untuk mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat tinggalnya yang sebenarnya untuk mengeluarkan perjanjian kerja yang putus.⁴³

3) PHK Oleh Pekerja/Buruh

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja mereka dengan pengusaha karena mereka tidak boleh dipaksa bekerja selama mereka tidak menginginkannya. Oleh karena itu, pekerja

⁴³ S. Arif, *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-Undang)*, Tinta Mas, Surabaya, 1986 hlm. 150

yang aktif meminta pemutusan hubungan kerjanya adalah pekerja itu sendiri. Jika pengusaha melakukan hal-hal berikut, pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial:

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
 - b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
 - d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
 - e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 81 angka 42 ayat (1) huruf g)
- Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4) PHK Oleh Pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh seperti yang di atur di dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan alasan sebagai berikut :

- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
- b) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan
- c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
- d) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)
- e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- f) Perusahaan pailit
- g) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas dan

- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri
- h) Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis
- i) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- j) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
- k) Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan
- l) Pekerja/buruh memasuki usia pension
- m) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 160 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dapat ditemukan alasan pemutusan hubungan kerja selain alasan yang disebutkan pada ayat (1). Jika seorang pekerja atau buruh ditahan oleh pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak harus membayar mereka. Sebaliknya, mereka harus membantu keluarga pekerja atau buruh yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan berikut:

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah (Pasal 81 angka 49 ayat (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tetang Cipta Kerja.

Bantuan sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) diberikan selama tidak lebih dari enam (enam) bulan, dimulai dari hari pertama pekerja atau buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Dalam proses perkara pidana sebagaimana disebutkan pada ayat

(1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya setelah 6 (enam) bulan. Jika masa 6 (enam) bulan tersebut berakhir dan pekerja atau buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha harus mempekerjakan mereka kembali. Namun jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian 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 PHK secara sepihak terutama karena perusahaan dalam kondisi *force majeure*.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi semua peraturan perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan masalah hukum yang ditangani.⁴⁴ Dalam hal ini, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan pekerja yang terkena PHK dalam kondisi *force majeure* perusahaan, dan serta pengaturan hak pekerja saat PHK pada Undang-Undang Cipta Kerja setelah perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumbernya disesuaikan dengan tipologi penelitian ini. Bahan pustaka, yang merupakan data dasar yang dalam (ilmu), dianggap sebagai data sekunder dalam penelitian hukum normatif.⁴⁵ Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

⁴⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum cetakan ke-11*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 93.

⁴⁵ Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hlm. 24.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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, yakni bahan hukum terdiri dari karya ilmiah, jurnal ilmiah, buku, hasil penelitian, artikel, dan pendapat para ahli tentang masalah PHK.⁴⁶
- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder, yaitu website yang dapat menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan bahan hukum sebelumnya.⁴⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, penelitian ini akan menggunakan kepustakaan dan melakukan tinjauan yuridis atas temuan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

⁴⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2017, *Cet.* 13, hlm. 181

⁴⁷ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2018, *Cet.* 18, hlm. 13.

Dalam penelitian, analisis data sangat penting karena akan menjawab semua pertanyaan yang muncul dari inti masalah. Setelah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dikumpulkan dengan hati-hati, penelitian ini akan menyelidiki ketentuan atau peraturan yang digunakan dengan pendekatan studi tinjauan yuridis dalam hal ini.

Selanjutnya, data yang diperoleh dari studi kasus, studi pustaka, dan studi dokumen akan diuraikan secara deskriptif untuk menggambarkan masalah yang akan diteliti. Setelah penelitian ini dilakukan secara menyeluruh, kita dapat menjawab dan menyimpulkan masalah tentang upaya hukum untuk melindungi hak pekerja terhadap PHK secara sepihak selama pandemi.

6. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Jakarta, Indonesia. Sedangkan periode penelitian akan dilaksanakan selama akhir tahun 2023 dan sepanjang tahun 2024.

7. Originalitas Penelitian

Berdasarkan yang telah dibaca penulis terhadap beberapa penelitian yang telah ada, belum terdapat penelitian yang membahas tentang tema yang sedang peneliti kaji. Perbedaan yang mendasari dengan penelitian terdahulu adalah kondisi pemutusan hubungan kerja dalam kondisi *force majeure* perusahaan baik dari akibat ekonomi global, nasional, ataupun

internal perusahaan sehingga memaksa perusahaan melakukan PHK secara sepihak.

Berikut penelitian terdahulu yang membahas mengenai ketentuan hukum PHK dan perlindungan hak pekerja:

- a. Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Pekerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh Tri Manisha Roitona Pakpahan (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/ buruh yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Menelisik Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Politik Hukum Nasional Pasca Undang-Undang Cipta Kerja oleh Aditama Candra Kusuma, Tegar Gempa Nusantara, dan Ni Wayan Widya Pratiwi (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas Undang-Undang Cipta Kerja terhadap kasus pemutusan hubungan kerja karyawan PT Indomarco Adi Prima dan mengetahui keterlibatan elemen pemerintah terhadap pengaturan kebijakan perancangan undang-undang ditinjau dari politik hukum nasional.
- c. Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahaan Undang-

Undang Cipta Kerja oleh Agus Wijaya, Solechan, dan Suhartoyo (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja di Indonesia, kemudian dijelaskan bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja yang di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pengaturan pemutusan hubungan kerja setelah terbit Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja sebagai landasan pengaturan pemutusan hubungan kerja di Indonesia menjadi perlindungan yuridis baik bagi pengusaha maupun pekerja.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus Pada PT. Shopee Internasional Indonesia) oleh Guntur Putra Ramadhan (2023). Penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor yang menimbulkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada UU Cipta Kerja dan memperoleh upaya dalam perlindungan hukum untuk pegawai PT. Shopee Internasional Indonesia terhadap PHK dengan cara yang sepihak.

8. Sistematika Penulisan

Penulisan ini akan membahas beberapa hal, mulai dari bab pendahuluan sampai pada penutup dengan sistematika di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori dan kerangka konsep serta metode penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas terkait :

1. Tinjauan Umum Teori Perlindungan Hukum.
2. Tinjauan Umum Tentang Teori Kepastian Hukum
3. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja
4. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Para Pihak
5. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

BAB III PENGATURAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEBELUM DAN SETELAH ADANYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Pada bab ini akan menguraikan terkait:

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Pengaturan tentang Perselisihan Hubungan Industrial terhadap PHK pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERUTAMA KARENA KONDISI *FORCE MAJEURE* SETELAH ADANYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Pada bab ini akan menguraikan analisis terkait

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terkena PHK Karena Kondisi *force majeure*

BAB V PENUTUP