

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka pengembangan ketenagakerjaan guna mendorong pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya, guna meningkatkan harkat, martabat, dan martabat pekerja serta untuk membangun masyarakat yang sejahtera. Indonesia sebagai negara yang menganut sistem *welfare*, yakni sebagai negara yang mengutamakan kesejahteraan rakyat. Secara spiritual, sebagai bagian dari pembangunan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke IV.

Dalam pengembangan ketenagakerjaan wajib dikelola sedemikian rupa sehingga serta hak pekerja/buruh terpenuhi dalam berkembangnya sektor usaha. Keterkaitan dan dimensi pengembangan lapangan kerja sangat banyak. Hubungan ini menyiratkan tidak hanya kepentingan tenaga kerja, sebelum, dan sesudah jam kerja, tetapi juga kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Hal itu diperlukan kesepakatan yang komprehensif serta menyeluruh, yang meliputi pengembangan sumber daya manusia, upaya peningkatan kapasitas, kapabilitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, dalam perluasan pekerjaan, pilihan pekerjaan, penempatan layanan tenaga kerja, dan peningkatan hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan hal yang substansial dalam pengembangan dunia ketenagakerjaan khususnya untuk menjaga keharmonisan, kekuatan dan keadilan. Untuk itu perlu dilaksanakan TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 yang memuat pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia sebagaimana telah diatur secara

prinsip dalam Pasal 28 dan 29 Konstitusi.. Ketetapan MPR ini merupakan langkah maju yang besar dalam melindungi demokrasi di tempat kerja di bidang ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan demokrasi di sektor usaha diharapkan juga mendorong seluruh tenaga kerja dalam berikutan serta secara penuh dalam pembangunan maupun pengembangan sebagaimana yang diinginkan. Beberapa aturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini juga merupakan *legacy* dari masa kolonial belanda, sebagaimana pekerja ditempatkan pada posisi yang tidak menguntungkan bagi mereka maupun secara hubungan industrial, sehingga dalam ini dianggap masih tertinggal dan tidak mengikuti perkembangan zaman, hal ini merupakan corak daripada kapitalisme barat.

Permasalahan tenaga kerja yakni permasalahan yang khas didengar dan tumbuh di negara Indonesia. Salah satu masalahnya yaitu perusahaan melakukan pemutusan sepihak oleh pekerjanya atau dikenal (PHK) (Kashim, 2004).

Menurut Umar Kashim Ia menyimpulkan bahwa dalam berakhirnya Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat menimbulkan kerugian bagi pekerjanya yakni kehilangan pekerjaannya, dalam arti ini juga dapat menambah angka pengangguran yang ada di Indonesia, sehingga dampaknya akan menjadi lebih serius jika Pemutusan ini dilakukan secara terus-menerus. Jika tidak ada Pemutusan Hubungan ini maka dalam sektor usaha maupun pekerja mendapat ketentraman hidup serta hak yang didapat. Jika PHK lahir akan menjadi awal

kesengsaraan bagi pekerja, karena setelah mendapatkan PHK ini pekerja tidak mempunyai penghasilan untuk menafkahi keluarganya.(Kashim, 2004).

Umar khasim juga mengemukakan Karena PHK dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, pekerja kehilangan pekerjaan, dan, dalam skenario terburuk, PHK mungkin berakhir dengan pengangguran, perusahaan harus berhati-hati saat melakukan PHK. Bagi pekerja apabila mendengar kata istilah pemutusan atau pemberhentian kerja, kata tersebut merupakan sensitif bagi mereka, pasalnya mereka harus memikirkan kelangsungan hidup maupun kelurga mereka jika tidak terpenuhi, konsekuensinya yang ditimbulkan juga dapat dari kehidupan mereka. Efeknya seperti domino, saling berhubungan dan mempengaruhi aspek kehidupan masyarakat lainnya.(Kashim, 2004).

Dasarnya menurut UU Ketenagakerjaan, harus melindungi pekerja dari perlakuan sewenang-wenang dan juga menjamin keselamatan dan kedamaian pekerja. Pada prinsipnya menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, dalam hal segala opsi untuk menghindari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) telah dilakukan, namun kemudian masih diperlukannya hal tersebut, maka pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dilakukan melalui tahapan negosiasi antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan.

Secara normatif, tujuan Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni untuk dapat melindungi tenaga kerja, termasuk mereka yang sedang tidak bekerja, yaitu mereka yang tidak terikat hubungan kerja dengan pihak manapun (dapat dikatakan sebagai *companyless*), dan mereka yang sudah terikat hubungan kerja. Adapun yang tujuan normatif

tersebut juga mengakomodasi kepentingan pihak-pihak buruh yang notabene sedang bekerja, dalam hal itu mereka yang dipekerjakan berhak atas pekerjaan yang lebih baik atau disukai oleh para pekerja. (Rusli, 2011). Sedangkan Pasal 6 hanya melindungi pekerja (pekerja yang menjalin ikatan hubungan kerja).

Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Pasal 150 s.d. 170 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah. Adapun ketentuan yang diatur tersebut memuat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja termasuk pemutusan hubungan kerja dalam organisasi komersial bersifat berbadan hukum atau tidak. Organisasi non komersial dapat berupa perusahaan sosial serta sektor usaha yang dimiliki oleh perusahaan swasta atau publik atau badan hukum, termasuk pengurus yang dipekerjakan untuk gaji atau bentuk pembayaran lainnya. (Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Menurut muatan Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, apabila tidak dapat dihindarkan dalam pemutusan hubungan kerja ini, bisa dapat dilaksanakan perundingan atau mediasi antara pengusaha dan serikat pekerja atau buruh. Jika serikat pekerja atau buruh yang terlibat bukan anggota serikat pekerja, demikian juga pekerja yang terlibat. Apabila tidak mencapai kesepakatan dalam negosiasi ini, pengusaha dapat melakukan pemberhentian atau pemutusan setelah adanya pemutusan oleh Lembaga terkait seperti Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan.

Pada situasi saat ini tengah digempur oleh pandemi covid- 19. Nyaris segala negeri di dunia terkena wabah *Covid- 19*. Menurut informasi *World Health Organization*, virus *Covid- 19* ini sudah terkonfirmasi di 223 negeri di dunia. (*WHO*, 2019). Pandemi di Indonesia dimulai pada 2 Maret 2020, dengan menyebarnya virus pandemik yakni *Covid-19*. penyebaran *Covid-19* di Indonesia akhirnya berakibat buruk pada sektor ekonomi, penurunan pendapatan, pariwisata dan hiburan. Pekerja adalah salah satu korban dalam perluasan virus ini, sebagaimana yang mempengaruhi sektor usaha. Akibatnya dalam dampak tersebut yakni kelesuan ekonomi yang mengakibatkan perusahaan gulung tikar.(SYAHRIAL, 2020) namun pada praktiknya nampaknya perusahaan-perusahaan yang terdampak pasca pandemic *Covid-19*, memilih untuk melakukan pemutusan hubungna kerja tanpa prosedur yang telah diatur dalam Pasal 154a ayat (1) UU ketenagakerjaan sehingga hal menjadi atensi peneliti untuk menganalisis fenomena tersebut.

Berdasarkan hasil riset Kementerian Ketenagakerjaan taku kurang dari 3,5 juta orang telah kehilangan pekerjaannya terdampak pandemi *Covid-19*. Lebih detail, menyatakan tentang data yang dirilis senin, 31 juli 2020 oleh kementerian ketenagakerjaan, dari sektor formal terdapat lebih dari 1 juta pekerja yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan, sementara yang terkena PHK mencapai 383.645 pekerja dari 411.236 (*WHO*, 2019) perusahaan.

Menurut peraturan ketenagakerjaan, hak-hak tentang pekerja atau buruh, atas terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dimuat dalam Pasal 61 bagi pekerja kontrak dalam kontrak khusus (PKWT) dan Pasal 156 bagi

pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT). Hak-hak pekerja kontrak, dalam hal pemecatan, untuk mendapatkan pengembalian gajinya kepada perusahaan dengan tarif yang ditentukan dalam kontrak sampai pemutusan kontrak kerja, sesuai dengan ayat 1 Pasal 61. Sementara dengan demikian, hak-hak pekerja tetap pegawai berdasarkan Pasal 156 ayat (1) adalah pemutusan hubungan kerja dan/atau biaya jasa dan kompensasi atas hak-hak yang harus mereka terima. Dalam faktanya banyak Tenaga Kerja yang tidak mendapatkan hak nya setelah mendapatkan Pemutusan Ikatan Kerja.

Dalam penelitian ini saya mengambil salah satu kasus yang terjadi di daerah Indonesia, telah terjadi pemutusan kerja antara dengan PT. NIKOMAS GEMILANG, yang dimana salah sebelumnya perjanjian yang tidak sesuai dengan faktanya. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan dengan produksi sepatu dengan brand Nike. Akibatnya sebanyak 15.985 pekerja yang bekerja di PT Nikomas Gemilang diputuskan sepihak oleh PT Nikomas Gemilang tersebut. Hal ini menjadi kajian yang sangat menarik karena proses pemutusan sepihak yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kemudian muncul kekhawatiran tentang alasan pemberhentian PT Nikomas karena force majeure. Pandemi *COVID-19* sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan karena tidak ada peraturan bagaimana kondisi tersebut dapat diklasifikasikan sebagai force majeure. Pertanyaan lainnya atas fakta tersebut, apakah pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak tersebut dapat untuk mengajukan upaya hukum lainnya atau tidak, hal tersebut akan dipedalam dalam muatan bab berikutnya.

Berdasarkan kompleksitas permasalahan yang peneliti urai dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian atas permasalahan tersebut secara mendalam dan dituliskan dalam format penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT COVID-19 YANG DUHUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti susun batasan penelitian dalam batas-batas yang jelas melalui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*?
3. Bagaimana upaya hukum terhadap pekerja yang terkena pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. untuk mengetahui dan mengkaji tanggung jawab perusahaan dalam pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*.

2. untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*
3. untuk mengetahui dan mengkaji upaya hukum terhadap pekerja yang terkena pengakhiran perjanjian kerja sebelum jangka waktu berakhir dalam pandemi *Covid-19*

D. Kegunaan Penelitian

Ketika membahas suatu penelitian atau masalah yang dilakukan oleh seorang peneliti, diharapkan dapat bermanfaat bagi para pihak-pihak kepentingan dan tertarik dengan masalah yang diteliti, sehingga Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Kami berharap kajian ini dapat memberikan pencerahan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menyumbangkan pemikiran di bidang hukum, khususnya hukum pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - b. Kami berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau memberikan kajian lebih lanjut di bidang hukum khususnya bagi civitas akademika Universitas Pasundan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Diharapkan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan ke dalam masalah nyata yang ada di lapangan

- b. Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis spesialis hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK)
- c. Sebagai bacaan tambahan untuk digunakan sebagai referensi atau panduan bagi mahasiswa dan praktisi hukum dalam menangani masalah serupa

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia merupakan negara hukum (*Rechtstaat*), hal tersebut diatur dalam Pasal 1 ayat (3) konstitusi, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah negara hukum.” Aturan hukum (*rechstaat*) dan negara juga mengarah pada negara kesejahteraan (*Welfarestate*). Ridwan, 2003, hal. 65)

Maka karena itu, sebuah negara hukum wajib menjamin kesejahteraan bagi mereka yang menjalankan aturan tersebut di Indonesia. Tujuan undang-undang ini, sebagai negara hukum, adalah untuk mengutamakan keadilan, eksplorasi dan supremasi hukum, dan tiga konsep telah diperkenalkan dengan ide dasar yang sesuai dengan kasus yang ada dan akan diselesaikan. Filsuf hukum Jerman, *Gustav Radbruch*. Mengajarkan bahwa ada tiga gagasan dasar hukum, yang oleh sebagian besar ahli teori hukum dan filsafat hukum diidentifikasi sebagai tiga tujuan hukum, yaitu persamaan (*Gerechtigkeit*), kesesuaian (*Zweckmaeszigkeit*) dan kepastian hukum (*Rechtssicherheit*). (Ali,

2012). *Gustav Radbruch* mengatakan bahwa tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum harus diterapkan untuk mencapai tujuan hukum. Kenyataannya.

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek perlindungan hukum dalam bentuk perangkat hukum. Teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon di mana disebutkan teori perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif, yaitu:

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah upaya perlindungan yang dilakukan oleh lembaga resmi pemerintah untuk mencegah terjadinya pelanggaran, atau menjadi tameng atas penyelewengan-penyelewengan yang potensi timbul dikemudian hari. Tentunya pencegahn tersebut adalah guna melindungi terhadap para pekerja/buruh yang di PHK.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan dengan berfokus dalam penyelesaian sengketa atau masalah, represif serta kaitannya dengan pemberian sanksi, hukuman, putusan, dan lainnya sebagai bentuk putusan solutif dan memberikan rasa kadilan terhadap semua pihak yang bermasalah. Barang tentu hal itu semua pada pokoknya untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap para buruh /pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja pada umumnya merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi

sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 amandemen ke IV tertulis “ Tiap- Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan”. Intinya dalam melaksanakan hubungan kerja, semua warga negara berhak untuk hidup dan bekerja secara bermartabat, tanpa didiskriminasi. Hak untuk bekerja (*Right To Work*) dan hak untuk bekerja (*Right To Work*) bukan hanya hak sosial ekonomi saja.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi (tiga) 3 macam yaitu:

- 1) Perlindungan sosial, yakni perlindungan buruh untuk dapat secara berkelanjutan menjadi anggota masyarakat secara seutuhnya.
- 2) Perlindungan teknis, yakni perlindungan untuk menjaga para buruh dari bahaya kecelakaan kerja sehingga keselamatan kerja adalah prioritas setiap pelaku usaha
- 3) Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan para buruh dari tercukupinya kebutuhan ekonomi sebagaimana pemerintah menyusun standar pemenuhan upah per daerah tertentu, pelaku usaha harus menghormati dan menaati hal tersebut.

Ketiga perlindungan ini disebut jaminan sosial.(ZAENI, 2008)

Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi sebagai berikut:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan

upah dan perintah” (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Dari penjelasan diatas, yang menjadi dasar-dasar dalam hubungan kerja yakni perjanjian, setelah timbul perjanjian tersebut muncul unsur pekerjaan, seperti hak kewajiban dan perintah. Dalam peraturan ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja maupun pemutusan kerja karena suatu hal tertentu yang dengan demikian pemutusan antara tenaga kerja dan perusahaan. Dalam pemberhentian tersebut perusahaan tidak dapat sewenang-wenang secara sepihak yang dengan karena alasan-alasan tertentu setelah dilakukan upaya-upaya untuk mencegah pemberhentian tersebut.

Dalam pasal 151 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menjelaskan sebagai berikut:

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/seikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- 1) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan seikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari

lembaga penyelesaian hubungan industrial (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

2. Teori kepastian hukum

Kepastian hukum adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman melakukan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi. (Dominikus, 2010).

Menurut *Kelsen*, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungan masyarakat. Aturan-aturan menjadi batasan masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. (Mahmud Marzuki, 2008).

Menurut *Utrecht*, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa

keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemetintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu. (Syahrani, 1999). Doktrin negara hukum didasarkan pada ajaran dogma-hukum, aliran tersebut berdasarkan pada aliran pemikiran positivisme dalam hukum, sebagaimana hukum tersebut dipandang sebagai otonom dan independen, hukum tersebut tidak ada artinya bagi para pemeluknya, namun terdapat jaminan maupun kepastian hukum. Kepastian hukum dijamin oleh peraturan yang ada serta bersifat umum. Negara hukum menunjukkan bahwa hukum tersebut ditujukan hanya untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan yang melainkan semata-mata untuk kepastian.(Achmad, 1996).

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, jika suatu hubungan maupun perjanjian dikaitkan dengan teori kepastian hukum, maka dalam hubungan tersebut adanya perbuatan yang dilakukan oleh satu orang kepada satu orang maupun lebih. Diketahui bahwa ada 5 (lima) jenis asas dalam suatu kontrak, yaitu asas kesepakatan, yaitu tercapainya kesepakatan antara para pihak dalam kontrak, asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 Kitab Hukum perdata, hukum menyatakan bahwa semua kontrak (kontrak) dibuat berdasarkan hukum, asas *pacta sunt servanda*, yang berarti bahwa para pihak memiliki kepastian hukum dan dengan demikian dilindungi secara hukum, seperti peraturan bagi mereka yang membuat, asas itikad baik. adalah prinsip itikad baik. maksud para pihak dalam suatu kontrak untuk tidak merugikan pihak yang berkomitmen. Asas

personalitas, yang mengatur bahwa pembuat kontrak hanya untuk kepentingan pribadi.

3) Teori Tanggung Jawab

Menurut *Hans Kelsen* dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum subyek berarti dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. Lebih lanjut *Hans Kelsen* menyatakan bahwa: “Kegagalan untuk melakukan Ketati-hatiann yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*Negligence*) dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*Culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan”

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggung jawab terdiri dari:

- 1) Pertanggung jawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri.
- 2) Pertanggung jawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.
- 3) Pertanggung jawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab pelanggaran yang dilakukan karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian.

- 4) Pertanggung jawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

Munculnya tanggung jawab di hukum perdata adalah akibat dari tidak tercapai suatu kewajibannya seperti perbuatan melawan hukum. Prestasi dicapai apa yang dalam hal dilakukan, jika melanggar maka apa yang tidak dilakukan. Jika subjek tidak dapat memenuhi kewajibannya maupun prestasinya, ia dapat dimintakan kewajiban atau tanggung jawab untuk pemenuhan kewajiban, kompensasi berhak didapatkan oleh subjek yang dirugikan, hal ini diatur dalam Pasal 1246 KUH Perdata. Dengan kata lain, kerugian datang dalam bentuk ganti rugi atas kerusakan, biaya dan kerugian yang ditimbulkan

Jika subjek tersebut melakukan perbuatan melawan hukum atau kewajibannya belum dilakukan, orang yang bersangkutan tersebut dapat dituntut dan harus membayar ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUH Perdata. Penggantian kerugian ini terjadi ketika orang bersangkutan tersebut tidak melakukan kewajibannya atau yang disebut perbuatan melawan hukum. Menurut H.R. 1919 yang diartikan dengan perbuatan melawan hukum adalah berbuat atau tidak berbuat yang:

- 1) Melanggar hak orang lain.
- 2) Bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku kewajiban hukum hanya kewajiban nya yang dirumuskan dalam aturan Undang-Undang.

- 3) Bertentangan dengan kesusilaan, artinya perbuatan yang dilakukan oleh seseorang itu bertentangan dengan sopan santun yang tidak tertulis yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.
- 4) Bertentangan dengan kecermatan yang harus diindahkan dalam masyarakat. Aturan tentang kecermatan terdiri atas dua kelompok, yaitu (1) aturan-aturan yang mencegah orang lain terjerumus dalam bahaya, dan (2) aturan-aturan yang melarang merugikan orang lain ketika hendak menyelenggarakan kepentingan sendiri/pribadi.

4. Teori Pembangunan Hukum (*Applied Teory*)

Teori pembangunan hukum (*Applied Teori*) Menurut Mochtar Kusumaatmadja, tujuan hukum adalah untuk menciptakan ketertiban di masyarakat. Selain menciptakan ketertiban, hukum juga memiliki tujuan mendorong tercapainya keadilan yang berbeda-beda oso dan ukurannya, menurut masyarakat dan zamannya.(Shidarta, 2012).

Dalam proses tersebut maka Mochtar Kusumaatmadja menambahkan adanya tujuan pragmatis (demi pembangunan) sebagaimana masukan dari *Roescoe Pound* dan *Eugen Ehrlich* dimana terlihat korelasi antara pernyataan *Laswell* dan *Mc Dougal* bahwa kerja sama antara penstudi hukum dan pengemban hukum praktis itu idealnya mampu melahirkan teori hukum (*Theory About Law*), teori yang mempunyai dimensi pragmatis atau kegunaan praktis. Mochtar Kusumaatmadja secara cemerlang mengubah pengertian hukum sebagai alat (*Tool*) menjadi hukum sebagai sarana (*Instrument*) untuk membangun masyarakat. Pemikiran yang mendasari konsep ini adalah

ketertiban dan keteraturan yang diinginkan dan mutlak diperlukan untuk mengejar pembangunan dan pembaharuan, dan hukum normatif diharapkan untuk memandu kegiatan orang ke arah pembaharuan yang diinginkan pembaharuan. Untuk itu perlu diberikan landasan berupa hukum-hukum tidak tertulis, yang tunduk pada hukum-hukum kehidupan bermasyarakat. Lebih jauh, Mochtar berpendapat bahwa pengertian hukum sebagai sarana lebih luas dari hukum sebagai alat karena:

1. Di Indonesia peranan perundang-undangan dalam proses pembaharuan hukum lebih menonjol, misalnya jika dibandingkan dengan Amerika Serikat yang menempatkan yurisprudensi (khususnya putusan *The Supreme Court*) pada tempat lebih penting.
2. Konsep hukukum sebagai “alat” akan mengakibatkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan penerapan “*Legisme*” sebagaimana pernah diadakan pada zaman Hindia Belanda, dan di Indonesia ada sikap yang menunjukkan kepekaan masyarakat untuk menolak penerapan konsep seperti itu.
3. Apabila “hukum” di sini termasuk juga hukum internasional, maka konsep hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat sudah diterapkan jauh sebelum konsep ini diterima secara resmi sebagai landasan kebijakan hukum nasional.(Shidarta, 2006)
5. Asas-Asas Ketenagakerjaan

Pembangunan tenaga kerja didasarkan pada asas keterpaduan lewat koordinasi fungsional lintas bagian pusat serta wilayah. Ditemukan bahwa pertumbuhan tenaga kerja yang dikelola dan ditentukan oleh peraturan daerah,

karena di setiap daerah diberi wewenang, syarat dan ketentuan untuk mengatur kondisi yang berkembang dalam masyarakat termasuk yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan.

Prinsip pembangunan Ketenagakerjaan sejalan dengan prinsip pembangunan nasional, yaitu prinsip kebebasan, keadilan, serta kesetaraan. Dikarena pembangunan tersebut meliputi hak asasi manusia melibatkan banyak berbagai pihak seperti pemerintah, pengusaha dan pekerja. Maka dari itu, pengembangan usaha dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama dan saling mendukung. (Khakim, 2009). Jadi asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Tujuan di atas menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjamin ketertiban, keamanan dan keadilan untuk terciptanya perdamaian dan kelangsungan usaha bagi para pihak yang dilibatkan dalam sektor usaha. Ada pula upaya untuk melindungi para pekerja, dalam faktanya ketika pengusaha memperlakukan karyawan secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, pemerintah membutuhkan perlindungan hukum yang komprehensif dan tegas.

F. Metode Penelitian

Mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka sangatlah diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi ini adalah termasuk deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif menyangkut permasalahan diatas (Ronny Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm.97.). Pada intinya, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan gambaran yang sistematis.

Dikatakan analitis karena berdasarkan gambaran dan data bersumber dari kajian literatur, serta analisis yang cermat dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis ini hanya akan menggambarkan keadaan atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan, dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode pendekatan Yuridis-Normatif dimana peneliti meneliti regulasi seperti perundang-undangan dengan menambah telaah teori, doktrin, konsep

atau paradigma, dan asas hukum yang kemudian diuji dan diperdalam seberapa kuat korelasinya dengan tujuan penelitian yang hendak diteliti peneliti.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis-normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum yang positif, sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan hukum (hukum adalah kaidah atau norma yang ada di dalam masyarakat). Menurut Soerjo Soekanto pendekatan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

Dalam penelitian ini, peneliti menimbulkan tantangan untuk menggali lebih dalam sebagaimana dengan analisis peraturan perundang-undangan terkait maupun tulisan para hukum serta menjadi sumber bagi peneliti dalam permasalahan ini. Metode pendekatan dengan pendekatan yuridis-normatif ini merupakan data kepustakaan yang diperoleh melalui penelusuran bahan-bahan dari buku, literatur, artikel, jurnal dan situs internet yang berhubungan atau mengacu kepada hukum atau aturan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum pada

pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum perjanjian kerja berakhir pada saat pandemi *Covid-19*.

3. Tahapan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu penetapan tujuan harus jelas, kemudian melakukan perumusan masalah dari berbagai teori dan konsepsi yang ada. Tahapan penelitian penulisan melalui dua (2) tahapan yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini merupakan data sekunder yang secara faktualnya memberikan informasi yang komprehensif kepada peneliti, dengan itu peneliti akan secara sistematis dan terukur akan menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka yang targetnya akan menjadi bahan rujukan yang informatif dan edukatif dalam peneliti tulis. Data yang diteliti bisa berwujud teori-teori, konsep-konsep serta pendapat-pendapat maupun penemuan-penemuan yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dan/atau secara langsung di dapatkan dari masyarakat.

Penelitian kepustakaan terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer,

Yaitu bahan-bahan yang mengikat. (Jhonny, 2005) Bahan-bahan tersebut yakni berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, doktrin, maupun kajian. Adapun bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen ke-IV (4)
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Keekarantinaan Kesehatan
- d. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- e. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana Nasional
- f. Peraturan pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019(Covid-19)*.
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indoneia Nomor Kep-150/men/2000Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transimgrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal
- i. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan tersebut merupakan data penelitian yang didapatkan melalui media seperti buku para sarjana maupun ahli di bidangnya, jurnal penelitian yang akuntabel, dan artikel ilmiah lainnya, dari bahan hukum sekunder tersebut untuk membantu menjelaskan serta menganalisis terhadap bahan hukum primer, yang sehingga dapat menjadi tambahan analisa dan pemahaman yang lebih mendalam.

3. Bahan Hukum Tarsier

Yakni bahan pelengkap dan bersifat menunjang dan pemberi informasi terhadap hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, kamus besar bahasa inggris, ensiklopedia, kamus hukum dan lain sebagainya

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah suatu metode pengumpulan data pengamatan untuk memperoleh informasi yang diolah dan diteliti sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Soekanto soerjono, 2015) Penelitian lapangan ini digunakan untuk melengkapi dan melengkapi data sekunder yang diperoleh melalui penelitian untuk mencari dan mengambil data melalui tanya jawab dengan pihak yang berwenang, dengan cara melakukan teknik wawancara, hal ini juga dianggap peneliti lebih efektif dalam mencari jawaban dalam permasalahan ini, dengan teknik wawancara ini pihak peneliti dan pihak narasumber secara setara dan terbuka saling mengutarakan permasalahan

dan jawaban atas permasalahan tersebut. Dalam penelitian lapangan ini juga bisa diartikan sebagai cara memperoleh data bersifat *Primer* yang dimana penelitian tersebut merupakan penelitian penunjang terhadap penelitian kepustakaan, penelitian ini dilakukan untuk menyempurnakan analisis serta penelitian terhadap data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data primer dan sekunder, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara:

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Mencari teori dan pendapat tentang perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan sepihak dan peraturan perundang-undangan yang lengkap, buku, teks, jurnal, temuan penelitian atau artikel tentang topik yang dipelajari.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data sekunder dengan cara mengklasifikasikan serta menjadi susunan yang sistematis data sekunder yang termuat sebagai bahan hukum sekunder, bahan hukum primer, maupun bahan hukum tersier, dalam penyusunannya peneliti mempertimbangkan korelasi dengan judul dan tujuan penelitian yang akan dilakukan.

b. Studi Lapangan (*Field Study*)

Peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak terkait dengan permasalahan yang diteliti dan ahli hukum atau ahli lain yang mendukung dalam melengkapi materi penelitian ini.

5. Alat Pengumpulan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui pengumpulan data diperoleh untuk dapat menarik kesimpulan bagi tujuan penelitian, teknik yang digunakan dalam pengolahan data sekunder dan data primer adalah:

1. Studi kepustakaan

Data diperoleh melalui dokumentasi, review, review dan pengelolaan dokumen, review regulasi yang terkait, jurnal maupun tulisan hukum tentang permasalahan yang diteliti.

2. Studi Lapangan

Data Lapangan adalah data yang didapat langsung dari sumber yang terkait dengan penelitian ini. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan (Observasi) maupun wawancara untuk menunjang data sekunder. (Sunggono bambang, 1996)

6. Analisis Data

Data dari penelitian kepustakaan dan hasil penelitian lapangan ini dianalisis secara yuridis kualitatif dengan analisis deskriptif-analisis, suatu metode analisis yang tidak menggunakan statistik dan merupakan kombinasi yang tidak ada hubungannya dengan angka-angka. melainkan dengan cara penggabungan data hasil kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan

yang ada sebagai hukum positif. Metode Yuridis Kualitatif menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh, tanpa menggunakan rumus matematika. (Sumitro, 1990)

Analisis data tersebut dilakukan secara komprehensif berdasarkan asas, prinsip, teori hukum, norma, dan hukum positif lainnya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan keakuratan ilmiah, hasil tersebut dengan bertahap serta tidak melepaskan dasar-dasar argumentasi yang dimiliki yang bersumber dari sumber-sumber kredibel.

7. Lokasi Penelitian

Dalam rangka pengumpulan data, penelitian ini dilakukan di beberapa tempat antara lain:

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Univeritas Pasundan Bandung,
Jalan Lengkong dalam, Nomor 17 Bandung
- 2) Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jalan Medan
Merdeka Selatan No.11 Jakarta pusat

b. Penelitian Lapangan

- 1) PT Nikomas Gemilang, Jalan Raya Serang-JKT No.KM, RW.71,
Tambak, ke.Kibin, Kab Serang, Banten 42185