PERLINDUNGAN HAK PEKERJA YANG MENDAPAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PEMBERLAKUAN PEMBATASAN KEGIATAN MASYARAKAT

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Di Susun Oleh:

MUHAMMAD DHARBY NURIMAN

02011381823352

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

2022

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FALKUTAS HUKUM

PALEMBANG

NAMA	: MUHAMMAD DHARBY NURIMAN
NIM	: 02011381823352
PROGRAM KHUSUS	: HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HAK PEKERJA YANG MENDAPAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PEMBERLAKUAN PEMBATASAN KEGIATAN MASYARAKAT

Telah diuji dan lulus dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 8 September 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Falkutas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,

Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 198109272008012013

Pembimbing Pembantu,

Dr. Suci Flambonita, S.H, M.H.
NIP. 197907182009122001

Mengetahui,
Dekan Falkutas Hukum
Universitas Sriwijaya

Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa	: Muhammad Dharby Nuriman
Nomor Induk Mahasiswa	: 02011381823352
Tempat/Tgl Lahir	: Palembang, 20 Oktober 2000
Fakultas	: Hukum
Strata Pendidikan	: S1
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 5 Agustus 2022

METERAI TEMPEL 10000

Muhammad Dharby Nuriman

NIM 02011381823352

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Memulai Dengan Penuh Keyakinan Untuk Menuju Ke Perjalanan Yang Tak Terbatas Dan Melampauinya”

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. **Kedua Orangtuaku**
2. **Adik-adikku**
3. **Keluargaku**
4. **Sahabat-sahabatku**
5. **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur tak hentinya penulis sampaikan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Perlindungan Hak Pekerja Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat".** Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu mewujudkan skripsi ini. Dapat dipahami bahwasanya dengan selesainya skripsi ini tergantung pula kepada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya serta pihak-pihak yang tergabung di dalamnya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya, Aamiin.

Penulis sadar bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang sangat membangun diharapkan dalam penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi yang telah dibuat dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis dan orang lain untuk menambah wawasannya mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK dalam hak pengupahan, serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja yang di PHK akibat dari kebijakan PPKM.

Palembang, 28 Agustus 2022

Muhammad Dharby Nuriman

NIM 02011381823352

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan saran yang berguna dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Allah SWT, Tuhan semesta alam atas semua nikmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya yang saya cintai dan sayangi, Muhammad Mulawarman dan R. Ayu Nurillah. Terima kasih atas segala cinta dan kasih yang telah diberikan, semangat, dukungan untuk saya menyelesaikan skripsi saya ini sehingga selesailah skripsi saya berkat segala ridho dan do'amu.
3. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Ridwan, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. Murzal Zaidan, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum., selaku Ketua Jurusan Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Pembimbing Utama saya yang sangat banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada saya tanpa rasa lelah memberikan saya nasehat dan pengarahan hingga penulisan skripsi ini selesai.

8. Ibu Suci Flambonita. S, S.H., M.H., selaku Pembimbing Pembantu saya yang juga banyak membantu dan meluangkan waktunya tanpa rasa lelah memberikan saya arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
9. Bapak Agus Ngadino, S.H., M.H., selaku Penasehat Akademik saya dari awal hingga akhir perkuliahaan yang dengan ikhlas dan memberikan semangat, arahan dengan motivasi pada awal perkuliahan saya hingga selesai.
10. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar memberikan ilmu kepada mahasiswa, selalu memberi dukungan untuk terus mengejar cita-cita dan menjadi insan yang berguna di masa mendatang.
11. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani mahasiwa, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana dan prasarana selama saya menjalani perkuliahan.
12. Adik-adik saya tersayang Muhammad Fatahillah Nuriman dan Muhammad Chairil Nuriman yang selalu memberikan saya semangat mengerjakan skripsi ini.
13. Kekasih Tercinta saya Dinda Mellinda yang selalu memberikan Support dan Motivasi kepada saya untuk menyelesaikan studi saya ini.
14. Sahabat seperjuangan Rayhan Saputra, Dandi Rizki, Fahmi Rauf, Ardiansyah Putra Guci, Tiara Adella, Mita Yasmina yang menjadi tempat berkeluh-kesah, memberikan semangat, saran dan masukan dalam pengerjaan skripsi saya.
15. Sahabat saya sejak SMA Fahrul Rais, Andiko Saputra, Ekik yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya.

16. Keluarga Besar Markas Kotak Rayhan Saputra, Yopi, Dandi Rizki, Fahmi Rauf, Ekik, Kemas Ridho, Sandra Fabiola yang selalu memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan.
17. Teman Saya Maudy, Khaley, Deva, Friska, Tamara, Betha, Prima, Koko Eldwin, yang selalu memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan.
18. Teruntuk Kakak dan teman saya Oklandi Baddarudin Alwi, Ardiansyah Putra Guci, Ichan, Hengki, Fahmi, Rayhan, Marko yang selalu memberikan saya semangat dalam perkuliahan maupun organisasi.
19. Organisasi yang saya banggakan LSO OLYMPUS Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah menjadi tempat bertukar pikiran, bertanya dan berbagi ilmu baik akademik maupun non akademik selama perkuliahan ini.
20. Rekan kerja LSO OLYMPUS Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya periode 2020/2021 yang selalu menjadi tempat bertukar pikiran dan memberikan solusi baik dalam organisasi maupun perkuliahan.
21. Teman-Teman Tim 13 PLKH yang selalu memberikan *support* satu sama lain.
22. Pengadilan Negeri Palembang Kls l. A Khusus dan teman-teman KKL saya yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya selama saya mengikuti KKL disana.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH vi
DAFTAR ISI ix
ABSTRAK xi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Ruang Lingkup Penelitian 9
F. Kerangka Teori 9
1. Teori Kepastian Hukum 10
2. Teori Perlindungan Hukum 12
3. Teori Perjanjian Kerja 15
G. Metode Penelitian 18
1. Jenis Penelitian 18
2. Pendekatan Penelitian 18
3. Sumber Bahan Hukum 19
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum 21
5. Analisis Bahan Hukum 21
6. Teknik Penarikan Kesimpulan 21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 22
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum 22
1. Pengertian Perlindungan Hukum 22

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum 26
3. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum..... 29
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan..... 32
1. Pengertian Ketenagakerjaan 32
2. Sejarah Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan 33
3. Pengertian Pengusaha..... 37
4. Pengertian Pekerja..... 38
5. Perjanjian Kerja..... 39
6. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja..... 40
7. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja 40
8. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja..... 42
9. Kesepakatan..... 43
C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja..... 43
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja..... 43
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja..... 45
3. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja 51
D. Tinjauan Umum Tentang Pemberlakuan Pembatasan
Kegiatan Masyarakat..... 53
1. Pengertian Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat..... 53
2. Pengertian Level Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat..... 54
BAB III PEMBAHASAN 60
A. Pengaturan Hak Pekerja Yang Terkena PHK Dalam Hak Pengupahan..... 60
B. Bentuk Perlindungan Hukum Yang Diberikan Pemerintah
Kepada Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat
Pemberlakuan Kebijakan PPKM..... 71
BAB IV PENUTUP 80
A. Kesimpulan 80
B. Rekomendasi 81
DAFTAR PUSTAKA..... 83
LAMPIRAN

Nama : **Muhammad Dharby Nuriman**
NIM : **02011381823352**
Judul : **Perlindungan Hak Pekerja Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Akibat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat**

ABSTRAK

Penulisan ini dilatarbelakangi karena pada saat pandemic COVID-19, Pemerintah mengerluarkan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang mengharuskan perusahaan untuk mengambil Langkah seperti menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya untuk meminimalisir kerugian karena kebijakan ini, sebagian perusahaan di Indonesia yang mengalami kesulitan keuangan kemudian mendorong pengusaha mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja yaitu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan kepada pekerjanya. Rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan terhadap hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam hak pengupahan serta perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang terekena Pemutusan Hubungan Kerja akibat kebijakan PPKM. Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, dan analisis. Hasil dari penelitian ini yaitu Pemerintah telah menegeluarkan beberapa tidakan berupa perlindungan hukum kepada pekerja yang bersifat preventif yang tertuang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 104/2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan represif dengan mengeluarkan PP No.37 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang mana bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan dan bentuk pengaturan terhadap hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam hak pengupahan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Pasal 40 tahun 2021 tentang pengupahan.

Kata Kunci : Pertanggungjawaban, PHK, PPKM

Pembimbing Utama,

Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 198109272008012013

Pembimbing Pembantu,

Dr. Suci Flambonita, S.H, M.H.
NIP. 197907182009122001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.
NIP. 198109272008012013

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang pada zaman modern ini memiliki sangat banyak kebutuhan. Pada awalnya kebutuhan manusia secara alami adalah kebutuhan insidentil, yang berarti kebutuhan yang harus segera dipenuhi dikarenakan kebutuhan insidentil ini merupakan sebuah kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut bermacam-macam mulai dari kebutuhan papan, pangan, maupun sandang sampai dengan kebutuhan barang-barang mewah, sehingga manusia dari dulu sampai saat ini dituntut untuk bekerja agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dimulai dari pekerjaan yang diusahakan sendiri seperti bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab sendiri maupun bekerja dengan orang lain seperti bekerja dengan bergantung pada orang lain yang telah atau akan memberi perintah dan mengutusnya, karena ia wajib tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaannya tersebut.[1]

Bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memberikan kepuasan dalam kebutuhan kehidupan masyarakat. Di sisi lain bekerja juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan antar sesama umat manusia yang berhubungan untuk

[1] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* cet-8, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010, hlm.1.

mempertahankan kelangsungan hidup, artinya apabila seseorang ingin mempertahankan kehidupannya dia harus berusaha dan bekerja, jika tidak maka hal tersebut merupakan sesuatu yang mustahil.[2]

Sebagaimana termasuk di dalam konstitusi Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), tujuan dari bangsa Indonesia adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, terutama untuk poin memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka pemerintah menjalankan pembangunan nasional. Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Sebagai wujud realisasi pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan[3]

Berbicara mengenai ketenagakerjaan berdasarkan pengaturan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, orang yang bekerja disebut sebagai pekerja Indonesia/buruh. Pekerja/buruh adalah

---

[2] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 3.

[3] Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, hlm 1.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[4]

Di sisi lain pada saat ini Indonesia sedang mengalami wabah *virus Coronavirus Disease-2019 (COVID-19). Coronavirus* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit pada manusia dan hewan. Pada manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi saluran pernapasan, mulai flu biasa hingga penyakit yang serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome (MERS)* dan Sindrom Pernafasan Akut Berat*/ Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS)*. *Coronavirus* jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar biasa muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019, kemudian diberi nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-COV2),* dan menyebabkan penyakit *COVID-19*.[5] Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Tim Gugus Tugas Percepatan Penanganan *COVID-19* pada tanggal 30 Desember 2021, Untuk wilayah Indonesia yang terkonfirmasi 4.262.540 orang dinyatakan positif, yang sembuh berjumlah 4.114.141 dan yang meninggal berjumlah 144.088 orang.[6]

Dampak yang ditimbulkan dari Pandemi *COVID-19* tidak hanya di bidang kesehatan, namun juga di bidang sosial dan ekonomi. Seperti halnya dari sisi ketenagakerjaan, banyak sekali permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh

---

[4] Republik Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

[5] Pittara, COVID-19, https://www.alodokter.com/covid-19, diakses pada tanggal 25 Januari 2022 jam 14.13 WIB.

[6] Satuan Tugas Penanganan COVID-19, https://covid19.go.id, Data sebaran, di akses pada tanggal 30 Desember 2021 jam 22.55 WIB.

pekerja, salah satu contohnya ialah PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. PHK adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja, karena pada dasarnya PHK merupakan masalah yang kompleks serta berkaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.

Sebagaimana di atur dalam Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.[7] Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat atau disingkat PPKM merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam mengatasi penyebaran wabah *Virus COVID-19*. Berlakunya PPKM berefek ke dalam dua hal, yakni dampak kesehatan masyarakat berupa menurunnya laju penyebaran virus dan dampak ekonomi berupa menurunnya mobilitas masyarakat yang secara langsung pada perekonomian baik di skala usaha-usaha kecil maupun besar. Salah satu bisnis atau usaha-usaha yang terdampak terhadap berlakunya kebijakan PPKM ialah perhotelan, Ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jakarta Sutrisno Iwantono mengatakan ratusan hotel di Jakarta terpaksa harus merumahkan karyawan. Kondisi ini apabila tidak kunjung membaik, ia mengemukakan bahwa bukan

[7] Republik Indonesia, Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

tidak mungkin langkah selanjutnya adalah melakukan PHK hingga penutupan hotel secara permanen.[8]

Secara sosiologis, fakta yang terjadi pada bulan Juli 2020, salah satu perusahaan perhotelan di kota Palembang yaitu Hotel Sandjaya melakukan PHK terhadap 73 karyawanya, Jumlah tersebut termasuk 11 karyawan yang sudah memasuki masa pensiun.[9] Pihak Hotel Sandjaya juga mengklaim bahwa terjadinya PHK ini dikarenakan kuatnya pengaruh *Covid-19* yang berdampak sangat luar biasa kepada Hotel Sandjaya. Dengan kata lain kuatnya pengaruh *COVID-19* termasuk kebijakan atau tindakan pencegahan penyebarannya yaitu PPKM berdampak kepada pemasukan perusahaan Hotel Sandjaya, karena tidak ada tamu atau para wisatawan yang menginap di hotel mengakibatkan pihak kami terpaksa harus memutuskan kontrak kerja,"[10]

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan

---

[8]Amanda Kusumawardhani, *"PPKM Berlaku, Ini Deretan Dampak bagi Industri Perhotelan dan Restoran"*, https://ekonomi.bisnis.com/read/20210705/12/1413789/ppkm-berlaku-ini-deretan-dampak-bagi-industri-perhotelan-dan-restoran, Di akses pada tanggal 31 Desember 2021 WIB

[9] Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus.PHI/2020/PN.Plg, prihal gugatan terhadap pimpinan PT. Djaja Sandjaja Internasional Hotel Sandjaja

[10] Anisa rahmadani "*Diduga di PHK Sepihak, Puluhan Karyawan Hotel Sandjaja Tuntut Uang Pesangon"* https://intens.news/diduga-di-phk-sepihak-puluhan-karyawan-hotel-sandjaja-tuntut-uang-pesangon/, di akses pada tanggal 31 Desember 2021

COVID-19 telah mengatur mengenai perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi *COVID-19*, yakni:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait *COVID-19* berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja yang dikategorikan kasus suspek *COVID-19* dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit *COVID-19* dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *COVID-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Selanjutnya, perlindungan pekerja/buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan,

waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.[11] Tetapi tidak mengatur mengenai perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat dampak pandemi *COVID-19*. Memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja atau buruh tujuanya ialah untuk meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh, terutama terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK. Pada praktiknya, kebanyakan dari pihak perusahaan hanya ingin mempekerjakan para buruh secara maksimal dan mencari untung atau profit sebesar-besarnya untuk dapat *survive* (bertahan) dalam situasi pandemi *COVID-19* saat ini, sehingga tidak lagi memikirkan nasib dari pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam penulisan skripsi yang berjudul **"PERLINDUNGAN HAK PEKERJA YANG MENDAPAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN AKIBAT PEMBERLAKUAN PEMBATASAN KEGIATAN MASYARAKAT.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaturan hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam hak pengupahan?

[11] Suci Flambonita, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan, *Jurnal Simbur Cahaya* Vol. 24 No 1 Jan 2017, hlm 4398.

2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja akibat pemberlakuan PPKM?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis, maka tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam hak pengupahan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang lainnya yang berkaitan.
2. Untuk menganalisis bentuk dan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah terhadap hak pekerja yang terkena PHK akibat dampak dari kebijakan PPKM.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penulis memperoleh manfaat dari hasil penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Pembahasan terhadap masalah yang akan diperoleh dalam skripsi ini akan dapat memberikan gambaran tentang upaya perlindungan hukum dari pemerintah dalam permasalahan hak pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan akibat dari kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Selain daripada itu, agar penulisan ini dapat

bermanfaat sebagai suatu kontribusi dalam pemikiran baik dari para sarjana/ahli maupun dari penulis sendiri bagi dunia pendidikan terkhususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan informasi dan menjadi acuan wacana bagi para praktisi yang ingin lebih mendalami dan mengetahui mengenai hak-hak pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam ketenagakerjaan, kemudian untuk memahami permasalahan yang timbul dari hal tersebut, serta bagaimana penyelesaiannya.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini dibatasi pada bentuk hubungan kerja dan perlindungan hukum oleh pemerintah terhadap hak pekerja yaitu karyawan yang terkena PHK akibat dampak Kebijakan PPKM.

F. Kerangka Teori

Di dalam penelitian hukum terdapat kerangka teori dan landasan dasar yang merupakan syarat yang sangat penting. Dalam suatu penelitian, kerangka tori mencakup konsep atau definisi operasional.[12] Definisi tersebut disusun

[12] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, hlm.133.

berdasarkan pada peraturan perundang-undangan dan dapat juga didasarkan pada hal-hal yang terdapat diluar peraturan perundang-undangan.

1. Teori Kepastian Hukum

Tujuan hukum adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Menurut Dominikus Rato, agar tujuan hukum tercapai, maka diperlukan kaedah hukum yang tegas, jelas, tidak berdwiarti, direrapkan secara konsisten, dan di pertahankan secara pasti yang disebut kepastian hukum. Oleh karena itu, beberapa persyaratan harus dipenuhi, yaitu: 1) hukum itu tidak boleh berlaku surut; 2) keputusan hukum tidak boleh simpang siur; 3) keputusan hukum tidak boleh pandang bulu antar pilih kasih; dan 4) kondisi sosial politik harus stabil dan normal.[13]

Nilai-nilai kepastian hukum dalam hukum ketenagakerjaan, harus satu kesatuan dengan nilai keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum dalam peraturan-peraturan akan dipatuhi oleh pekerja dan pengusaha bila bermanfaat dan memberi keadilan bagi mereka.[14]

Menurut Utrecht, kepastian hukum mencakup dua definisi, yang pertama adalah adanya aturan umum yang membuat individu mengetahui tindakan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua adalah bentuk jaminan hukum yang melindungi individu dari penyalahgunaan kewenangan merintah,

---

[13] Dominikus Rato, Filsafat Hukum., Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum, Penerbit LaksBang Justitia Surabaya, Surabaya, 2011, hlm. 150-151.

[14] Zulkarnain Ibrahim, Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM,* Vol. 22 No. 1 Oktober 2017, hlm 4398.

karena dengan aturan umum tersebut, individu dapat mengetahui apa saja yang dapat Negara berlakukan terhadap individu.[15]

Secara filosofi negara Indonesia sebagai negara yang berdasarkan Pancasila yang diyakini sebagai falsafah atau pandangan hidup bangsa Indonesia yang juga tercantum di dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945, di mana pada sila keduanya tertulis ‘Kemanusiaan yang adil dan beradab’, hal mana sejalan dalam perjanjian kerja yang terdiri dari 2 (dua) pihak yaitu majikan (pengusaha) dan pekerja. Kedua belah pihak inilah yang berhubungan dalam perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban secara bertimbal balik yang dijalankan sesuai Keadilan Yang Beradab. Di mana majikan (pengusaha) berkewajiban memberi seluruh hak pekerja seperti upah minimumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan berhak atas hasil kerja dari pekerja yang bekerja kepadanya, begitu juga pekerja berkewajiban bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan perjanjian kerja dan berhak atas upah minimum yang diterima dari majikan (pengusaha) tempat ia bekerja. Dengan demikian maka seluruh hubungan timbal kerja yang melahirkan hubungan timbal balik antara hak dan kewajiban buruh (pekerja) dan majikan (pengusaha) dapat berjalan harmonis.

[15] Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm .23.

Teori kepastian hukum ini digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan kebijakan pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang di PHK karena kebijakan PPKM agar dapat memberi keadilan bagi pekerja dan adanya jaminan hukum yang melindungi pekerja dari penyalahgunaan kewenangan dari perusahaan. Teori kepastian hukum ini sangat dibutuhkan agar tercapai kepastian untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam pekerja yang di PHK karena kebijakan PPKM.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum adalah untuk mengayomi terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain, dan

memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diatur oleh hukum dan peraturan perundang-undangan.[16]

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.[17]

Pada perlindungan hukum di butuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaanya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif, Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

---

[16] Satjipto Rahardjo, Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah, *Jurnal Masalah Hukum*, 1993.

[17] Glosarium, "Pengertian Perlindungan Hukum," http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukummenurut-para-ahli/, diakses tanggal 2 Januari 2022.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif, Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.[18]

Perlindungan hukum bagi pekerja tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) yang menjelaskan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.", Pasal 28 D ayat (1) "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum". Undang- Undang Dasar 1945.

[18] Philipus M. Hadjon, et.all, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hlm. 10.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya dari pemerintah untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang-wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang di langar oleh pengusaha atau perusahaan yang terkait.

Teori perlindungan hukum ini digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja yang terdampak PHK disebabkan kebijakan PPKM. Hak pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 agar tercapainya keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

3. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya /bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu."

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut Pasal 1 angka 14 "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak."

Selain pengertian normatif tersebut di atas, Subekti memberikan pengertian perjanjian kerja. Yaitu kesepakatan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja yang ditandai dengan hubungan upah atau gaji tertentu yang telah dirundingkan atau diperjanjikan. Dan dapat diartikan pula sebagai suatu hubungan dimana satu pihak (pemberi kerja) berhak memberi perintah dan pihak lain (pekerja/buruh) berkewajiban menaatinya atau disebut dengan *dientsverhoeding* (hubungan diperatas).[19]

Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah "suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah".[20]

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.[21]

Selanjutnya untuk membuat suatu perjanjian maka harus memenuhi syarat syarat sahnya perjanjian. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian tersebut diatur

---

[19] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm.54

[20] Lalu Husni, "Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000. hlm. 51.

[21] *Ibid*., hlm. 46-47.

dalam Pasal 1320 KUH-Perdata mengatur bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kekurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah. Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah ini.

Teori perjanjian kerja ini digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan hak-hak pekerja yang terkena PHK karena kebijakan PPKM dalam hak pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan. Teori perjanjian kerja ini digunakan agar para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing dalam perjanjian kerja ini.

G. Metode Penelitian

Metode dari suatu penelitian merupakan suatu cara atau langkah agar tercapainya penelitian hukum normatif yang dimana merupakan salah satu penelitian untuk kebutuhan penegetahuan hukum kedepan.

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah "Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder".[22] Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal.

Menurut Peter Mahmud Marzuki, "penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi".[23] Penelitian yang dilakukan adalah penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK akkibat dampak penerapan kebijakan PPKM.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

---

[22] Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003, hlm. 13.

[23] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta,:Kencana Prenada, 2010, hlm. 35.

a. Pendekatan perundang-undangan *(statue approach)* adalah penelitian dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang ditangani.[24]

b. Pendekatan Analisis (*Analytical Approach*)

Pendekatan analisis terhadap bahan hukum yaitu untuk mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum.[25] Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan ini yang merupakan seperangkat ungkapan-ungkapan dan asumsi kebahasaan yang dijadikan sebagai dasar untuk membangun argumentasi hukum dalam menjawab permasalahan dalam penelitian.

3. Sumber Bahan Hukum

Adapun mengenai jenis dan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Bahan Hukum Primer

Sumber hukum primer dapat didefinisikan sebagai aturan tertulistentang perilaku manusia yang dibuat dan diberlakukan oleh negara. Sumber hukum primer ini mencakup peraturan yang diberlakukan oleh badan legislatif, dekrit

[24] Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, Kencana, Jakarta, 2011, hlm 93.

[25] Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2008, hlm. 256-257.

eksekutif, keputusan pengadilan, dan peraturan atau keputusan badan pemerintah.[26] Adapun bahan hukum primer yang mengikat, meliputi:

1. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.
5. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19*.
6. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat.
7. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pendoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corono Virus Diesease 2019 (COVID-19).*

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berasal dari bahan pustaka yang meliputi literatur, laporan, hasil penelitian sebelumnya, peraturan perundang-undangan yang relevan, dan buku ilmiah yang berkaitan dengan subjek penelitian.

[26] Morris L. Cohen dan Ibrahim R, *Penelitian Ilmu Hukum*, PT. Grafindo Persada, Jakarta 1995, hlm.20.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan arah, petunjuk dan penjelasan bagi bahan hukum primer dan sekunder yang berupa artikel, ensiklopedia, dan kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam pengumpulan bahan hukum digunakan teknik studi pustaka dan studi lapangan yang dilakukan dengan menerapkan analisis yang menggunakan metode kualitatif secara deskriptif yang kemudian dikontruksikan dalam suatu penelitian.

5. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum sekunder yang diperoleh di analisis dengan menggunakan metode kualitatif secara deduktif yang merupakan sebagai pola pikir yang didasarkan pada suatu fakta yang bersifat khusus.[27] Pada hasil penelitian ini yang telah mendapatkan fakta secara keseluruhan kemudian dihubungkan pada permasalahan maka barulah mendapatkan kesimpulan yang bersifat lebih khusus guna menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penarikan kesimpulan dengan cara deduktif, yang dimana menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum untuk dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

[27] Amirudin dan Zainul Asikin, *Penghantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.25.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Khakim, 2022, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja,* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti).

Amirudin dan Zainul Asikin, *Penghantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).

Dominikus Rato, Filsafat Hukum., Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum, Penerbit LaksBang Justitia Surabaya, Surabaya, 2011.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Djumadi, 1991, *Perjanjian kerja. PT. Grafindo Persada*, Jakarta.

Dr. Ahmadi Miru, 2013, *Hukum kontrak dan Perancangan Kontrak,* PT Rajagrafindo Persada Depok.

F.X. Djumialdji, Perjanjian Kerja, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.

Hadi Setia Tunggal, 2016, *Pengantar Hubungan Industrial, Harvarindo*, Depok.

Harjono. 2008. Konstitusi sebagai Rumah Bangsa. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konsitusi.

I Made Pasek Diantha, Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum, Prenada Media Group, Jakarta, 2016.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).

Libertus Jehani, 2007, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK Tanggerang* : Agromedia Pustaka.

Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim 1998. *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta. Sinar Bakti.

Morris L. Cohen dan Ibrahim R, Penelitian Ilmu Hukum, PT. Grafindo Persada, Jakarta 1995.

Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta Universitas Sebelas Maret.

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

Philipus M. Hadjon, et.all, Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta : Kencana Prenada, 2010.

Peter Mahmud, Penelitian Hukum, cetakan ke-11, Kencana, Jakarta, 2011.

R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.

Riduan Syahrani, Rangkuman Intisari Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet.3, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986.

Satjipto Rahardjo, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum, 1993.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, PT.Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2003.

Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang sedang seimbang*. Jurnal Rechtens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember.

Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279**.**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pendoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corono Virus Diesease 2019 (COVID-19).*

Putusan Mahkamah Agung Nomor 122/Pdt.Sus.PHI/2020/PN.Plg.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *COVID-19*.

Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat.

Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 24 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4 Dan Level 3 Corona Virus Disease 2019 Wialayah Jawa dan Bali.

JURNAL

Herman dkk, “Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja”, Halu Oleo Law Review, Volume 4 Issue 2 tahun 2020, Diunduh dari https://ojs.uho.ac.id/index.php/holrev/article/view/14282.

Kanyaka Prajnaparamitha dkk, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative Law & Governance Journal,* Volume 3 Issue 2 tahun 2020, hlm. 316. Diunduh dari https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8041.

Ngadi dkk, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia”, *Jurnal Kependudukan Indonesia: Pusat Penelitian*

Kependudukan, LIPI, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19 tahun 2020, hlm. 43. Diunduh dari https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/576.

Patricia Mara'Ayni Neysa dkk, "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi COVID-19", Jurnal Kertha Semaya, Volume 4 Nomor 11 tahun 2020, Diunduh dari https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/62504/37102/ , hlm. 1766. 113 Ibid

Rosyita, Ita, et al, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen", Jurnal Living Law, Volume 8 Nomor 2 tahun 2016, Diunduh dari https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/download/759/541.

Setino, 2004 Rule of law (Superemi Hukum). Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta.

Shinta Kumala Sari, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah, Universitas Sebelas Maret, 32Surakarta, 2011.

Suci Flambonita, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan, *Jurnal Simbur Cahaya* Vol. 24 No 1 Januari 2017.

Zulkarnain Ibrahim, Pengaturan dan Penegakan Hukum Pengupahan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM,* Vol. 22 No. 1 Oktober 2017.

INTERNET

Amanda Kusumawardhani, *"PPKM Berlaku, Ini Deretan Dampak bagi Industri Perhotelan dan Restoran",* https://ekonomi.bisnis.com/read/20210705/12/1413789/ppkm-berlaku-ini-deretan-dampak-bagi-industri-perhotelan-dan-restoran.

Letezia Tobing, *Langkah Hukum Jika Pengusaha Tidak Bayar Upah*, Hukum Online.com, https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5117d01a27d8d/langkah-hukum-jika-pengusaha-tidak-bayar-upah.

http://repository.uin-suska.ac.id/7148/4/ BAB%20III.pdf, Diakses pada 13 januari 2022.

Kamus Besar Bahasa Indonesia https://kbbi.web.id/. Diakses tanggal 04 Juni 2022.

Pittara, *COVID-19, https://www.alodokter.com/covid-19.*

Siregar, Putra, PM & Ajeng Hanifa Zahra, *Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?*, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementrian Keuangan, https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagaiAlasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.

Satuan Tugas Penanganan COVID-19, *Covid-19, Data sebaran, https://covid19.go.id.*

Sudut Hukum 2015. *Perlindungan Hukum* https://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan -hukum. Diakses tanggal 13 januari 2022.