

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Kekhususan/Bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

MUHAMMAD FAHRY YOGASWARA

02011381823342

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

2022

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD FAHRY YOGASWARA

NIM : 02011381823342

PROGRAM KEKHUSUSAN /BAGIAN : HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)
AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Telah Lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 23 Maret 2022 dan
dinyatakan Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,



Arfianna Novera, S.H., M.Hum.

NIP. 195711031988032001

Pembimbing Pembantu,



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H.

NIP. 196405301989031002

Mengetahui:

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,



Dr. Rebrian, S.H., M.S.

NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahry Yogaswara

Nomor Induk Mahasiswa : 02011381823342

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 23 Oktober 2000

Fakultas : Hukum

Strata Pendidikan : S1

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan/Bagian : Hukum Perdata

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila dalam penulisan ini terbukti melakukan kecurangan dalam bentuk apapun, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, 30 Maret 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Fahry Yogaswara

NIM. 02011381823342

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika Kamu Kehilangan Pekerjaan, Percayalah Insyaallah Bahwa Allah Akan Mengganti Dengan Pekerjaan Yang Lebih Baik Dari Sebelumnya.

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :

- **Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- **Kedua Saudaraku**
- **Keluarga Besar Terkasihku**
- **Guru-Guru serta Dosen-Dosenku**
- **Orang-Orang serta Teman Terdekatku**
- **Almamaterku**
- **Organisasi-Organisasiku**

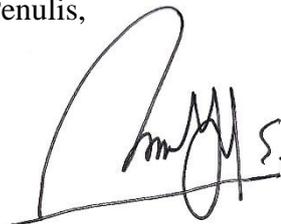
KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala berkat, rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan apa yang penulis harapkan. Skripsi ini berjudul “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19**” diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum (S1), pada Program Kekhususan Hukum Perdata Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses pembuatan skripsi ini tentu masih banyak sekali tantangan, rintangan serta kekurangan yang penulis hadapi dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun bagi semua pihak yang berkesempatan membaca skripsi demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis serta bagi para pembaca pada umumnya.

Palembang, 30 Maret 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Fahry S.', written over a horizontal line.

Muhammad Fahry Yogaswara

NIM. 0201138182334

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat serta karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19”. Dalam penulisan skripsi ini banyak sekali bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas doa, bantuan, bimbingan serta saran yang telah diberikan kepada penulis untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE., IPU. selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaranya;
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya beserta stafnya;
3. Bapak Dr. Mada Apriandi, SH., MCL. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. Ridwan, SH., M.Hum. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Drs. H. Murzal, SH., M.Hum. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Ibu Arfianna Novera, S.H., M.Hum. selaku pembimbing utama penulis yang telah membantu dan bersedia meluangkan waktunya dalam membimbing penulis dari awal proses pembuatan hingga penulisan skripsi ini selesai;

7. Bapak H. Ahmaturrahman, S.H. M.H. selaku pembimbing kedua yang juga pembimbing akademik penulis telah banyak membantu penulis dan bersedia meluangkan waktunya dari awal proses perkuliahan semester 1 (satu) dalam melakukan pengurusan berbagai berkas seperti KRS hingga skripsi dari tahap penulisan dan penyelesaian pembuatan skripsi ini;
8. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum. selaku ketua bagian hukum perdata yang telah membantu dan meluangkan waktunya dari tahap pengajuan judul proposal hingga tahap ujian skripsi/komprehensif ;
9. Bapak Agus Ngadino S.H., M.H. selaku ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya dan staff serta pegawai yang telah membantu dan memberikan arahan dalam proses PLKH dan KKL;
10. Ibu Reni Anggraini, S.H. selaku staff Departemen Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial PT Pupuk Sriwidjaja Palembang serta staff lainnya yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menjalani Kuliah Kerja Lapangan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang;
11. Terima kasih banyak kepada kedua orang tua saya Ayahanda Drs. Sukrisman, M.T. dan Ibunda Dewi Yulita atas segala doa yang tulus dan restu, kasih sayang, kesabaran, dan dorongan semangat motivasi, serta dukungan baik moril maupun materil yang selalu diberikan kepada penulis sedari awal hingga saat ini;
12. Kedua saudara saya M. Axel Febrianto, S.H. dan Yolanda Oktaverina, A.Md.Akun. terimakasih sudah menjadi penyemangat dalam hidup dari awal hingga saat ini;

13. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar memberikan ilmu kepada Mahasiswa secara tulus dan ikhlas, serta selalu memberi motivasi dan semangat untuk terus mengejar cita-cita dan menjadi manusia yang berguna di masa mendatang;
14. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang dengan sabar melayani dan memberikan jawaban dari pertanyaan mahasiswa seputaran persyaratan perkuliahan, memberikan kemudahan, dan kelancaran sarana prasarana selama penulis menjalani perkuliahan;
15. Teman-teman SD, SMP, SMA yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semangat serta hiburan yang telah kalian berikan;
16. Teman-teman seperjuanganku Angkatan 2018 Fakultas Hukum Kampus Palembang dari awal masuk sampai saat ini, terima kasih atas bantuan dan semangat yang telah kalian berikan;
17. Teman-teman PLKH TIM 7 Semester Genap Tahun Ajaran 2020/2021, terimakasih atas pengalaman yang sangat luar biasa dan terimakasih sudah mau bekerja sama dengan penulis dalam menyelesaikan Pemberkasan serta Sidang MCC;
18. Teman seperjuangan Remi Squad yaitu Hadi, Rafli, Jere dan Rama yang telah membantu dan menjadi tempatku bertukar pikiran khususnya dalam penyelesaian Skripsi ini serta menjadi wadah pembuat berbagai kenangan penulis di tahun 2021 ini;
19. Teman-teman Cloud Team yang telah membantu dan menjadi tempatku juga dalam bertukar pikiran khususnya dalam penyelesaian skripsi ini serta

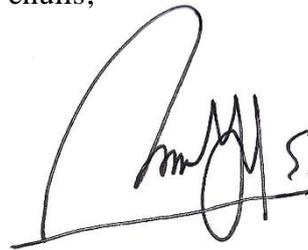
menjadi tempat penulis dalam bercanda gurau, tempat pemberi nasihat, dan tempat hiburan;

20. Terima kasih kepada kak Safitri Andriani, S.H. yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menemani penulis dalam pembuatan proposal skripsi ini serta bertukar pikiran dengan penulis dalam hal skripsi ini;
21. Teman-temanku Izzul, Satria, Aldi, Arsyah, Caca, dan Rachel yang sudah membantu dan menjadi tempatku dalam bertukar pikiran khususnya penyelesaian Skripsi ini serta menjadi tempatku menghabiskan tahun 2021 ini;
22. Almamaterku Tercinta, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
23. Organisasi-organisasiku, Terimakasih sudah menjadi penampung diskusi dan bertukar pikiran serta mengembangkan minat dan bakat penulis dalam setiap kegiatan terutama dalam penyelesaian Skripsi ini;
24. Serta terima kasih kepada semua pihak-pihak yang mohon maaf tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dalam skripsi ini, yang telah banyak membantu baik secara moril dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian tetap tertulis dalam hati serta doa-doa penulis.

Demikian ucapan terima kasih dari penulis, semoga apa yang telah dilakukan dan diberikan oleh semua pihak terhadap penulis dapat diberikan berkah serta nikmat yang melimpah dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri, pembaca, dan bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 26 November 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by 'F. Y.' and a horizontal line extending to the right.

Muhammad Fahry Yogaswara

NIM. 02011381823342

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kerangka Teori.....	12
1. Teori Perlindungan Hukum.....	12
2. Teori Perjanjian Kerja.....	15
3. Teori Kepastian Hukum.....	18
F. Ruang Lingkup.....	20
G. Metode Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Pendekatan Penelitian.....	21
3. Sumber Bahan Hukum.....	22
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	24
5. Teknik Analisis Bahan Hukum.....	24
6. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	25

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
A. Perlindungan Hukum	26
1. Pengertian Pelindungan Hukum.....	26
2. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum.....	28
3. Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum.....	32
B. Pekerja	35
1. Pengertian Pekerja.....	35
2. Peristilahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	37
3. Kewajiban Pekerja.....	40
4. Hak Pekerja	41
C. Perjanjian Kerja	43
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	43
2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	45
3. Jenis Perjanjian Kerja.....	49
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
2. Bentuk-bentuk Pemutusan Hubungan Kerja	56
BAB III PEMBAHASAN	62
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.....	62
B. Upaya Yang Dapat Dilakukan Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Apabila Menolak Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Pengusaha.....	87
BAB IV PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19” dilatar belakangi sebagian manusia memilih menjadi pekerja di perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Namun, seringkali terjadi pemutusan hubungan kerja atau sering disebut pecat khususnya pada masa pandemi Covid-19 ini yang dilakukan oleh pengusaha menyebabkan pekerja tidak lagi mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Sehingga Negara mengeluarkan peraturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja agar pekerja masih dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak tersebut setelah dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19. Metode penelitian ini menggunakan metode hukum normatif yang menggunakan pendekatan Perundang-Undangan dan pendekatan analitis. Kesimpulan yang didapat penulis dari penelitian ini adalah bahwa pekerja dengan PKWTT yang di-PHK pada masa pandemi Covid-19 mendapatkan perlindungan berupa hak-hak yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja berupa Uang Pesangon, Uang penggantian Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Pekerja juga mendapatkan bantuan jaminan kehilangan pekerjaan dari BPJS berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu pekerja juga mendapatkan bantuan dari Pemerintah berupa bantuan gaji/upah sebesar Rp.500.000,00 (*lima ratus ribu*) perbulan selama 2 (dua) bulan khusus selama masa pandemi Covid-19 ini.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

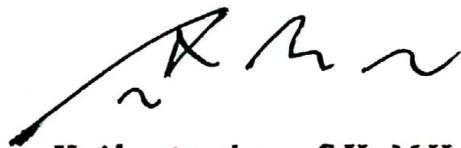
Pembimbing Utama,



Arfianna Novera, S.H., M.Hum.

NIP. 195711031988032001

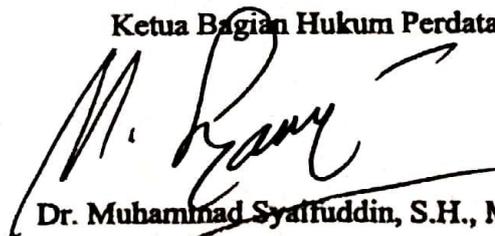
Pembimbing Pembantu,



H. Ahmaturrahman, S.H., M.H.

NIP. 196405301989031002

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syaffuddin, S.H., M.Hum.

NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi diri pribadi maupun untuk keluarganya. Kebutuhan hidup yang layak manusia beraneka ragam. Namun kebutuhan hidup dasar atau kebutuhan utama manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan hidup yang sama.

Pengertian kebutuhan hidup layak adalah kebutuhan standar yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, non fisik, dan sosial, memenuhi kebutuhan selama 1 (satu) bulan. Adapun kebutuhan hidup yang layak diatur dalam Pasal 1 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pentahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, Kebutuhan hidup yang layak yang utama ialah kuliner dan minuman, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan.¹

Selain kebutuhan menurut keputusan menteri tersebut, setiap manusia juga cenderung memiliki keinginan lainnya yang ingin dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

¹ Danang Sunyoto, *Juklak PHK : Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2014, hlm. 1-3.

Negara telah menjamin hak warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Pekerjaan yang dapat dilakukan setiap manusia dapat berupa pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja untuk orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah pekerjaan yang dalam pengelolaan, persiapan dana (modal) dan tanggungjawab pekerjaan semuanya ditanggung sendiri. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan untuk orang lain adalah seseorang mengikatkan diri pada orang lain untuk diberi perintah dan melakukan perintah orang tersebut. Selain itu juga seseorang yang telah mengikatkan diri kepada orang lain untuk berkerja harus tunduk dan patuh kepada orang tersebut yang telah memperkerjakannya.

Seorang yang telah mengikatkan diri kepada orang lain yang mempekerjakannya disebut pekerja dan orang lain yang mempekerjakannya disebut pengusaha. Ikatan atau hubungan hukum yang timbul dari pekerja dan pengusaha dimulai sejak dibuat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian tertulis maupun lisan. Hal ini biasanya terjadi ketika diterimanya seorang pekerja untuk bekerja di perusahaan milik pengusaha yang menerimanya.³

Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), menentukan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat untuk

²Tim IQ EDUKASI, *UUD 1945 BESERTA AMANDEMEN I,II,III, & IV*, Jakarta, PT Grasindo, 2018, hlm. 81.

³Eka Sumaryati & Tini K., *Tahukah Anda? Tentang PHK & Pesangon*, Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2013, hlm. 4.

waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.” Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menurut Pasal 1 Angka (11) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha Untuk Mengadakan Hubungan Kerja Yang Bersifat Tetap.”

Pada tanggal 25-11-2021 Mahkamah Konstitusi membacakan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang melakukan uji formil terhadap UU Cipta Kerja. Pada putusan tersebut memberikan pernyataan inkonstitusional bersyarat terhadap UU Cipta Kerja yang menyatakan UU Cipta Kerja tetap berlaku selama kurun waktu yang ditentukan.

Pasal 1 Angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan pengertian hubungan kerja yang artinya: “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁴ Selain itu dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan kerja mempunyai tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2010, hlm. 63.

perintah. Unsur tersebut tugas dari seorang pekerja yang adalah untuk melakukan pekerjaan dan melaksanakan perintah pengusaha. Sedangkan pengusaha melakukan pemberian upah. Hal ini merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan.

Upah berperan sangat penting bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai kehidupan yang layak. Oleh karena itu negara sangat melindungi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak tersebut dengan cara membuat Peraturan Perundang-Undangan mengenai perlindungan upah yang ada di Indonesia. Perlindungan ini diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), yang menentukan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁵

Namun seringkali terjadi pekerja tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Hal ini dikarenakan pekerja tidak lagi memperoleh upah dari pengusaha. Penyebab hal tersebut karena terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. PHK disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan gugurnya kewajiban dan hak antara pekerja dan perusahaan.⁶

Menurut Tulus, pemutusan hubungan kerja (*separation*) adalah “Mengembalikan karyawan ke masyarakat.” Sedangkan Hasibuan pendapat bahwa

⁵ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 8.

⁶ Eka Sumaryati & Tini K., *Op. Cit.*, hlm. 19.

“Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).”⁷

Dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut maka berakhir hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dikarenakan gugurnya kewajiban dan hak pengusaha, maka pengusaha tidak lagi memiliki kewajiban dalam melakukan pemberian upah kepada pekerja dan tidak memiliki hak untuk memberikan perintah terhadap pekerja. Begitu pula sebaliknya, pekerja tidak lagi memiliki kewajiban untuk melaksanakan perintah dari pengusaha untuk melakukan sebuah pekerjaan dan tidak memiliki hak untuk menerima upah dari pengusaha.

Ada beberapa jenis PHK dalam literatur hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, yaitu PHK oleh pengusaha yang terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, yaitu PHK oleh pihak Pekerja/Buruh yang terjadi karena keinginan dari pihak Pekerja/Buruh dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu PHK yang terjadi tanpa adanya suatu tindakan, tetapi terjadi dengan sendirinya, misalnya karena berakhirnya waktu atau karena pekerja meninggal dunia.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), yaitu PHK oleh putusan pengadilan yang terjadi karena

⁷ Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2, Issue 1, Semarang, Universitas Diponegoro, 2019, hlm. 61.

alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadinya pengalihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.⁸

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha seringkali tidak sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yang ada. Pekerja yang selalu merasa kedudukannya lebih rendah daripada pengusaha menganggap mekanisme PHK yang dilakukan pengusaha telah benar dan cenderung menerima saja keputusan PHK yang dilakukan pengusaha tanpa melakukan upaya apapun. Hal ini juga dikarenakan pekerja tidak mengetahui bahwa adanya upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan *Jo* Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) *Jo* Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan perlindungan berupa upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

Selain itu Undang-Undang telah memberikan amanat kepada pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah untuk mengupayakan tidak terjadinya PHK. Amanat ini tertuang dalam pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), yang menentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah,

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009, hlm. 66.

dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Hal ini menunjukkan bahwa PHK harus dihindari dan PHK adalah merupakan jalan terakhir apabila benar sudah tidak terdapat lagi solusi selain dilakukannya PHK.⁹ PHK seringkali terjadi di Indonesia terutama jenis PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha. Terlebih lagi jumlah PHK kembali meningkat pada masa pandemi Covid-19 ini di Indonesia. Fenomena PHK yang terjadi mengiringi pandemi Covid-19.

Akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan Desember dunia dihebohkan dengan berita munculnya wabah *pneumonia* yang tidak diketahui sebab pastinya. Wabah ini pertama kali ditemukan di kota Wuhan Provinsi Hubei China. Kebanyakan pasien *pneumonia* ini berawal dari pedagang di pasar Huanan yang menjual hewan hidup yang terletak di kota Wuhan. Pada 7 Januari 2020 para peneliti berhasil mengidentifikasi penyebab *pneumonia* ini yakni jenis *novelcoronavirus*. Secara resmi, WHO menamakan penyakit ini Covid-19 (*Corona Virus Disease 2019*) dan nama virus tersebut adalah SARS-CoV-2 (*Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2*).¹⁰ Pada awal pandemi Covid-19 terjadi, banyak negara dibelahan dunia melakukan *lockdown* yang dimana menutup kegiatan masyarakat termasuk kegiatan bekerja dan kegiatan perekonomian. Sistem pekerjaan didunia juga diubah menjadi bekerja dirumah (*work from home*) dari yang sebelumnya bekerja secara

⁹ Eka Sumaryati & Tini K., *Op. Cit.*, hlm. 22.

¹⁰ Yelvi Levani, Aldo Dwi Prastya dan Siska Mawaddatunnadila, “Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Patogenesis, Manifestasi Klinis dan Pilihan Terapi”, *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, Vol. 17, No. 1, Jakarta, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2021, hlm. 45.

langsung di kantor. Berbeda halnya dengan kebijakan yang ada di Indonesia, Pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada tahun 2020 untuk menekan penyebaran virus ini dibantu dengan diterapkannya kebijakan tersebut oleh Pemerintah Daerah yang ada di Indonesia. Pada tahun 2021 Pemerintah di Indonesia menerapkan kebijakan penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap perekonomian Indonesia sehingga menyebabkan turunnya pendapatan usaha dari pengusaha. Dikarenakan hal tersebut membuat para pengusaha mengurangi jumlah pekerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap sebagian pekerja termasuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Walaupun pekerja PKWTT adalah pekerja tetap atau pekerja tanpa batasan waktu kerja (kontrak kerja), fenomena PHK yang terjadi secara massal di Indonesia tetap berdampak terhadap pekerja PKWTT. Oleh sebabnya banyak pekerja yang tidak lagi memiliki pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Terjadinya PHK besar-besaran pada pekerja yang mencapai 1.943.916 (*satu juta sembilan ratus empat puluh tiga ribu sembilan ratus enam belas*) jiwa yang terdiri dari 114.340 (*seratus empat belas ribu tiga ratus empat puluh*) badan usaha. Angka kejadian ini diprediksi terus meningkat apabila pandemi ini berlangsung lama.¹¹

¹¹Zulkilpli dan Muharir, "DAMPAK COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1, Palembang, STEBIS IGM, 2021, hlm. 9.

Undang-Undang Ketenagakerjaan *Jo* Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) beserta turunannya telah memberikan perlindungan hukum khususnya terhadap pekerjadengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu akibat pemutusan hubungan kerja. Pada tahun 2020, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia membuat Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disesase* 2019 (COVID-19). Adapun tujuan Peraturan Menteri tersebut untuk melindungi pekerja PKWTT yang di-PHK pada masa pandemi Covid-19 serta diharapkan dapat memberikan kesiapan bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari setelah terjadinya PHK. Adapun perlindungan hukum akibat pemutusan hubungan kerja dari Peraturan Perundang-Undangan tersebut adalah perlindungan hak-hak berupa uang yang didapat pekerja PKWTT.

Namun yang sangat disayangkan masih banyak pekerja dengan perjanjian kerja PKWTT di Indonesia yang belum mengetahui mengenai perlindungan hukum akibat pemutusan hubungan kerja tersebut. Selain kurangnya edukasi pekerja itu sendiri hal ini juga disebabkan oleh oknum pengusaha yang dengan sengaja memanfaatkan ketidaktahuan pekerja mengenai hak-hak yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja itu sendiri apabila terjadinya PHK, oleh karenanya pengusaha tidak memberikan hak-hak yang seharusnya wajib diberikan kepada pekerja akibat PHK terutama pada masa pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19?
2. Apa upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian penulisan skripsi di atas, maka tujuan penelitian penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis supaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian penulisan skripsi di atas, maka manfaat penelitian dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19, dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a) Terhadap Pengusaha

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bagi pengusaha dalam memberikan hak-hak Pekerja yang wajib diberikan kepada Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

b) Terhadap Pekerja

Penelitian penulisan skripsi ini diharapkan pekerja dapat mengetahui perlindungan hukum dari Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, berupa perlindungan hak-hak pekerja khususnya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

(PKWTT) yang harus diberikan apabila pemutusan hubungan kerja terjadi terutama pada masa pandemi Covid-19 dan diharapkan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mengetahui upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

E. Kerangka Teori

Penelitian penulisan skripsi ini menggunakan beberapa teori yaitu:

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori ini bersumber dari teori aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam bahwa hukum itu berasal dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi. Selain itu hukum dan moral ada satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Penganut aliran ini memandang hukum dan moral sebagai sebuah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Perlindungan hukum wajib melihat dari sebuah tahapan yaitu perlindungan hukum yang lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan sebuah kesepakatan masyarakat untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan

perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹²

Menurut Philipus M Hadjon perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.¹³

Setiono mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹⁴

Dari uraian ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum digunakan untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya sebagai subjek hukum dari perbuatan sewenang-wenang penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan kepentingan hukum yang dapat merugikan masyarakat. Dalam penelitian ini, perlindungan hukum dapat ditujukan terhadap pekerja yang merupakan masyarakat yang harus dilindungi hak dan martabatnya dari seorang penguasa yang disini diartikan adalah seorang majikan

¹² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 1987, hlm. 25.

¹⁴ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum) Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

atau pengusaha yang dapat memberikan perintah terhadap pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut berfungsi untuk mencegah perbuatan sewenang-wenang majikan/pengusaha dalam memberikan perintah terhadap pekerja dengan tetap memperhatikan batasan-batasan dari yang diatur dalam peraturan Perundang-Undangan dan sebuah Perjanjian Kerja antara seorang pengusaha/majikan dan seorang pekerja.

Menurut Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni:

a. Perlindungan Hukum Preventif Bentuk perlindungan hukum kepada rakyat adalah dengan diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki pengaruh yang bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.¹⁵

b. Perlindungan Hukum Represif Bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan pada penyelesaian sengketa. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan Umum juga Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yang 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

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 4.

perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁶

Teori ini digunakan penulis untuk melakukan pembahasan dalam permasalahan pertama yaitu Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan Apaupaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

2. Teori Perjanjian Kerja

Pekerjadan pengusaha/pemberi kerja memiliki hubungan kerja yang dilahirkan berdasarkan dari perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja tertulis maupun perjanjian kerja yang tidak tertulis.

Pekerjamaupun pengusaha/pemberi kerja menggunakan asas kebebasan berkontrak namun tetap memperhatikan pengaturan batasan yang diatur dalam syarat sah perjanjian pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pengertian Perjanjian kerja termaktub dalam Bab 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Yakni pada Pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, menyebutkan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁷

¹⁶*Ibid.*, hlm. 4.

¹⁷ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2005, hlm. 7.

Sebelum adanya pengaturan khusus mengenai pengaturan ketenagakerjaan atau perjanjian kerja, hukum positif di Indonesia mengadaptasi pengaturan mengenai perjanjian kerja dari *Burgerlijk Wetboek* zaman Hindia Belanda yang sekarang sudah diubah menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan diterapkan secara resmi menjadi hukum positif di Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memberikan pengertian perjanjian kerja yakni termaktub dalam Pasal 1601a KUH Perdata, adapun pengertiannya sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.¹⁸

Menurut Iman Soepomo, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”¹⁹ Menurut Shamad “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.”²⁰

Sedangkan A. Ridwan Halim menggunakan istilah perjanjian perburuhan. Menurut beliau, perjanjian perburuhan adalah “Perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan di mana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain untuk bekerja sama di mana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan

¹⁸ Soedaryo Soimin, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, 2014, Cetakan ketiga belas, hlm. 382.

¹⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, 1983, hlm. 53.

²⁰ Danang Sunyoto, *Op. Cit.*, hlm. 42.

sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, selaras menurut kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing.”²¹

Hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan *Jo* Undang-Undang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) harus mempunyai 3 unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur ini harus terpenuhi dalam membuat sebuah perjanjian kerja antara seorang pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.

Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan), menentukan bahwa:“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.” Pengertian dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menurut Pasal 1 Angka (11) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian kerja antara Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.”

Teori ini digunakan penulis untuk melakukan pembahasan dalam permasalahan pertama yaitu Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan Apa upaya yang dapat

²¹*Ibid.*, hlm. 43.

dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

3. Teori Kepastian Hukum

Kepastian Hukum berarti bahwa dengan adanya hukum setiap orang mengetahui yang mana dan bagaimana hak dan kewajibannya serta teori “kemanfaatan hukum”, yaitu terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan masyarakat, karena adanya hukum tertib (*rechtsorde*). Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu yang pertama adanya sebuah aturan bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dilakukan dan perbuatan apa yang tidak boleh dilakukan. Pengertian yang kedua adalah keamanan hukum terhadap individu (dapat dianalogikan sebagai pekerja/buruh) dari kesewenangan pemerintah atau penguasa (dapat dianalogikan sebagai pengusaha/majikan) karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui hal-hal yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam peraturan Perundang-Undangan melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang sejenis yang telah diputuskan. Teori kepastian hukum menegaskan bahwa tugas hukum itu menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan pergaulan masyarakat. Dalam tugas itu terdapat dua tugas lain yaitu bahwa hukum harus bisa menjamin keadilan dan hukum harus tetap berguna. Akibatnya kadang-kadang

yang adil terpaksa dikorbankan untuk yang berguna. Ada 2 (dua) macam pengertian “kepastian hukum” yaitu kepastian oleh hukum dan kepastian dalam atau dari hukum. Kepastian dalam hukum tercapai kalau hukum itu sebanyak-banyaknya hukum undang-undang dan bahwa dalam undangundang itu tidak ada ketentuan-ketentuan yang bertentangan satu sama lain. Undangundang itu dibuat berdasarkan “rechtswerkelijkheid” (kenyataan hukum) dan dalam undang-undang tersebut tidak ada istilah-istilah yang dapat di tafsirkan berlain-lainan. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu dapat mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu²².

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik yang didasarkan dari aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Bagi penganut aliran ini, tujuan hukum tidak lain dari sekedar memberikan jaminan terhadap terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum itu diwujudkan dari hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan-aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk

²² Riduan Syahrani, Op. Cit., hlm.23

mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata-mata untuk kepastian.²³

Teori ini digunakan untuk melakukan pembahasan dalam permasalahan pertama yaitu Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan yang kedua apa upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

F. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian penulisan skripsi ini memfokuskan hanya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian terhadap norma-

²³ Achmad Ali, Op. Cit., hlm.82-83

norma hukum yang terdapat dalam Peraturan Perundang-Undangan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti. Penelitian hukum normatif atau juga disebut dengan penelitian Hukum Kepustakaan adalah suatu metode atau cara yang digunakan dalam penelitian hukum dengan meneliti bahan pustaka yang ada.

Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif yaitu “Penelitian hukum yang di lakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk di teliti dengan cara mengadakan penelurusan terhadap Peraturan-Peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.”²⁴

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penulisan skripsi menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan pendekatan analitis (*analytical approach*)

a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian dan menelaah peraturan perundang-undangan tersebut dengan permasalahan hukum yang sedang ditangani.

b. Pendekatan analitis (*analytical approach*) dilakukan untuk mengetahui makna yang terkandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan

²⁴ Soerjono Soekonto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, 2001, Jakarta, hlm. 13-14.

perundang-undangan secara konsepsional, sekaligus untuk mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum sehingga dilakukan melalui dua pemeriksaan.

3. Sumber Bahan Hukum

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan guna menunjang penelitian hukum normatif, maka penulis mengambil sumber bahan hukum melalui studi kepustakaan dimana studi kepustakaan akan menggunakan Peraturan Perundang-Undangan yang terkait dengan penelitian, buku-buku yang relevan dengan judul serta jurnal atau artikel yang dimuat guna menunjang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk melakukan penelitian hukum normatif, maka diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian ini, bahan hukum tersebut meliputi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat dan terkait langsung dengan permasalahan yang dianalisa. Bahan hukum ini terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, seperti:

- a) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan);
- b) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK;
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19);
- g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan melengkapi bahan hukum primer atau dalam hal ini dapat disebut sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum atau doktrin, buku, media

masa baik cetak atau elektronik, jurnal dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dan upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian penulisan skripsi ini adalah studi kepustakaan (*livelery riset*) yaitu dengan mencari, menginventarisasi, mempelajari, dan mengutip dari buku, jurnal, artikel, doktrin hukum ataupun kamus hukum yang mendukung penelitian ini.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan hukum diolah, kemudian melakukan analisis terhadap bahan hukum tersebut dengan metode Deskriptif Kualitatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang telah didapat dengan mengacu pada landasan teoritis

yang ada pada tinjauan pustaka agar dapat diperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti secara terarah dan sistematis.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan metode deduktif yaitu suatu cara khusus untuk menarik suatu kesimpulan dimulai dari pernyataan umum menuju pernyataan khusus dengan menggunakan rasio/penalaran.²⁵

²⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, 2002, hlm. 17.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- A. Ridwan Halim 1990. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Achmad Ali. 2002. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Penerbit Toko Gunung Agung.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Azri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Sinar Grafika
- Bambang Waluyo. 2002. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Danang Sunyoto. 2014. *Juklak PHK: Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Dominikus Rato. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Fitriana. 2021. *Memahami Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Sukmajaya, Kota Depok: CV Gema Insani Press.
- F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Ike Farida. 2020. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.

- Iman Soepomo. 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagkerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Sinar Bakti.
- 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*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Rahmat Trijono. 2020. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Depok: Papis Sinar Sinanti.
- Riduan Syahrani. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung
- Rocky Marbun. 2010. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Ciganjur Jagakarsa: Visimedia.
- Satijipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum) Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Soedaryo Soimin. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Srikandi, 2006. *Undang-undang Ketenagakerjaan 2003*. Surabaya: Tim Srikandi.

Subekti. 2005. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermedia.

Sumaryati, Eka dan Tini K. 2013. *Tahukah Anda? Tentang PHK & Pesangon*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas.

Syamsuddin Mohd Syaufii. 2004. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.

Witanto. 2019. *Hukum Acara Praperadilan dalam Teori dan Praktik*. Depok: Imaji Cipta Karya.

Zainal Asikin dkk. 2016. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

B. Jurnal

Deva Lestiyasari. 2013. "Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal di Jawa Timur". *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, Vol. 1, No. 3. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa.

Levani, Yelvi, dkk. 2021. "Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Patogenesis, Manifestasi Klinis dan Pilihan Terapi". *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*. Vol. 17, No. 1. Jakarta: Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Siti Frivanty dan Dwi Aryanti Ramadhani. 2021. "PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN PERUSAHAAN UNTUK MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK", *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*. Volume 8 Nomor 2. Tapanuli Selatan: Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. Volume 8 Nomor 2.

Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja". 2019. *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2, Issue 1, Semarang: Universitas Diponegoro.

Yassir Arafat. 2015. "Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang" *Jurnal Rechtsens*. Vol. IV. No. 2. Edisi 2, Jember: Universitas Islam Jember.

Zulkilfli dan Muharir. 2021. "DAMPAK COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1. Palembang: Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

-----, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

-----, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ((Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227).

-----, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3886)

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647)

-----, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6649).

Kementrian Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (Berita Negara Tahun 2020 Nomor 921).

-----, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) (Berita Negara Tahun 2021 Nomor 865).

-----, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Yang Layak.

Mahkamah Agung Republik Indonesia, SEMA Nomor 3 Tahun 2018. *Surat Edaran tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan.*

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 34/PUU-XVII/2019.

-----, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

D. Internet

Ady Thea DA. 2020. "Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak Covid-19". <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea02c57c5dc8/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeure-dampak-covid-19/>. Diakses tanggal 31 Oktober 2021.

Dwika. 2011. "Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum", <http://hukum.kompasiana.com>. Diakses tanggal 6 Oktober 2021.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, "KBBI Daring", <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kepastian>. Diakses pada tanggal 6 Oktober 2021.

Nano Tresna A. & Lulu A. "MK: Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam Jangka Waktu Dua Tahun", <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=17816>. Diakses pada tanggal 24 Maret 2021.

Rio Christiawan. Covid-19 (Bukan) Force Majeure?. <https://katadata.co.id/sortatobing/indepth/60f16a96696dc/covid-19-bukan-force-majeure>. Diakses pada 31 Oktober 2021.

Sudut Hukum. 2015. Perlindungan Hukum.
<http://www.suduthukum.com/2015/09/perlindungan-hukum>. Diakses pada
tanggal 28 september 2021.