

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Para pelaku bisnis dalam melakukan usaha tentunya harus memperhatikan dan mempertimbangkan banyak hal agar usaha dapat berjalan lancar dan memperoleh keuntungan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Amirullah dan Imam Hardjanto yang mengatakan bahwa bisnis adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang (organisasi) yang menciptakan nilai (*create of value*) melalui penciptaan barang dan jasa (*create of goods and service*) untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan melalui transaksi.¹

Analisis SWOT merupakan cara yang dapat digunakan untuk menganalisa kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) utama dalam kegiatan usaha. Hasil dari analisis tersebut bisa dituangkan ke dalam daftar yang terorganisir yang biasanya disajikan dalam kisi-kisi yang sederhana.

Salah satu yang harus menjadi perhatian penting bagi pelaku usaha saat melakukan usaha adalah risiko terjadinya bencana alam yang dapat mengganggu kegiatan usaha tersebut. Namun bukan hanya bencana alam seperti gempa bumi atau tsunami saja yang perlu diwaspadai oleh pelaku usaha, melainkan bencana alam lain seperti yang saat ini mewabah di seluruh dunia yaitu munculnya Virus Corona.

Menurut *World Health Organization* (WHO), virus Corona adalah kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan dan/atau manusia. Beberapa jenis virus Corona dapat menyebabkan infeksi saluran pernapasan pada manusia, seperti batuk, pilek, hingga penyakit yang lebih serius seperti penyakit pernapasan timur tengah yang disebabkan oleh MERS-

¹ Amirullah dan Imam Hardjanto, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2005),

CoV dan Sindrom pernafasan akut parah yang disebabkan oleh virus SARS-CoV.²

Secara historis, berdasarkan hasil investigasi bahwa virus Corona pertama kali diketahui muncul di pasar makanan laut dan hewan di kota Wuhan, Tiongkok pada akhir Desember 2019. Kemudian dilaporkan mulai banyak pasien yang menderita virus yang belum dikenali tersebut. Orang-orang yang pertama sakit akibat virus tersebut juga diketahui adalah para pedagang di pasar tersebut. Dikutip dari BBC, Michelle Roberts dan James Gallager selaku koresponden kesehatan dan sains BBC mengatakan bahwa mereka menduga virus baru ini hampir dapat dipastikan berasal dari ular yang dijual di pasar grosir makanan laut dan hewan di Kota Wuhan. Diduga juga virus ini menyebar dari hewan ke manusia, kemudian dari manusia ke manusia. Di akhir tahun 2019, kantor organisasi kesehatan dunia (WHO) di Tiongkok mendapat pemberitahuan tentang adanya sejenis pneumonia yang menginfeksi pernafasan akut dan menyerang paru-paru dengan penyebab yang belum diketahui.³

Di Indonesia sendiri, masuknya virus Corona mulai terdeteksi pada saat dua warga negara Indonesia (WNI) dinyatakan positif virus Corona pada 1 Maret 2020. Kedua WNI tersebut sebelumnya pernah berkontak dengan seorang warga negara asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia pada suatu acara di Jakarta. Setelah itu, mulailah bermunculan kasus-kasus infeksi Covid-19 di berbagai wilayah Indonesia.

Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa Covid-19 sebagai pandemi global. Dengan pertimbangan tersebut dan berbagai pertimbangan lainnya, Presiden Joko Widodo menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020

² World Health Organization, "Pertanyaan & Jawaban – Coronavirus", 2020, diakses tanggal 29 Maret 2020, <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/pertanyaan-dan-jawaban>

³ Moch Halim Sukur, Bayu Kurniadi, Haris, Ray Faradillahisari N, *Penanganan Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Kesehatan*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020)

tentang Penetapan Bencana Non Alam Akibat Penyebaran *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Salah satu pertimbangan Presiden dalam mengeluarkan Keppres tersebut adalah karena adanya terus bertambahnya korban dan kerugian harta benda, penyebaran infeksi dan kejatuhan sosial ekonomi di wilayah Indonesia yang disebabkan oleh bencana non alam Covid -19.

Covid-19 dapat menyebar dari orang ke orang melalui percikan hidung atau mulut yang keluar saat orang yang terinfeksi Covid-19 batuk atau mengeluarkan napas. Percikan ini kemudian jatuh pada benda dan permukaan yang sering disentuh. Orang yang menyentuh benda atau permukaan tersebut dan kemudian menyentuh mata, hidung, atau mulutnya dapat tertular Covid-19. Infeksi Covid-19 juga dapat terjadi ketika orang menghirup *droplet* yang berasal dari batuk atau napas orang yang terinfeksi Covid-19. Hingga saat ini Covid-19 telah menyebabkan puluhan ribu kematian di seluruh dunia.⁴ Di Indonesia sendiri, pada tanggal 2 Maret 2021 pukul 16.40 WIB dilaporkan telah terjadi 1,35 juta kasus, 1,16 juta orang sembuh, dan 36,518 orang meninggal dunia yang diakibatkan oleh Covid-19.⁵

Cara yang bisa dilakukan untuk mencegah penyebaran Covid-19 adalah dengan mencuci tangan dengan air bersih mengalir dan sabun, cairan antiseptik berbahan dasar alkohol, dan jaga jarak lebih dari 1 (satu) meter dari orang yang sakit.⁶ Oleh karena itu, pemerintah Indonesia menghimbau kepada masyarakat untuk menerapkan *physical/social distancing* agar penyebaran Covid-19 bisa diminimalisasi. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menerapkan *physical/social distancing* adalah dengan sistem bekerja dari rumah (WFH) untuk para pekerja. Saat ini cara tersebut sudah banyak diterapkan baik itu di lembaga pemerintahan, BUMN, maupun perusahaan swasta. Hal tersebut tertuang di dalam Surat Edaran (SE) Menaker No.

⁴ Sukur, Bayu Kurniadi, Haris, Ray Faradillahisari N, *Penanganan Pelayanan Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Hukum Kesehatan*,

⁵ Aplikasi Pusat Informasi & Koordinasi COVID-19 Provinsi Jawa Barat, 2020,

⁶ World Health Organization.

M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Kebijakan tersebut tentunya akan berpengaruh besar terhadap ekonomi termasuk keberlangsungan usaha suatu perusahaan. Konsep paling dasar dalam suatu bisnis atau usaha adalah mendapatkan keuntungan. Keuntungan yaitu selisih antara harga yang dibayarkan oleh konsumen dengan biaya yang dikeluarkan untuk mewujudkan apa yang dijual oleh perusahaan. Menurut Karta Sapoetra keuntungan adalah penerimaan bersih yang diterima pemilik usaha setelah semua biaya usaha dikeluarkan.⁷ Perusahaan yang notabene melakukan produksi untuk menghasilkan keuntungan, perlu secara terus menerus melakukan produksi agar bisa membiayai operasional perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Apabila kebijakan untuk bekerja di rumah (*work from home*) diterapkan, dampaknya adalah kerugian bahkan bisa menyebabkan perusahaan bangkrut khususnya perusahaan yang cara produksi barang atau jasanya hanya bisa dilakukan di kantor atau di luar rumah, contohnya industri manufaktur dan pekerja jasa seperti kurir barang, sopir taksi atau angkutan umum.

Indonesia memang tidak menetapkan status karantina kewilayahan (*lockdown*). Pemerintah hanya menghimbau kepada masyarakat untuk menghindari kerumunan dan kegiatan berkumpul serta bekerja dari rumah (*work from home*). Tetapi apabila pandemi Covid-19 belum bisa dikendalikan dengan cara menghindari kerumunan dan kegiatan berkumpul serta bekerja dari rumah (*work from home*), bukan tidak mungkin status karantina kewilayahan (*lockdown*) atau darurat sipil akan diterapkan. Apa lagi di Indonesia kasus positif Covid-19 setiap harinya terus terjadi peningkatan yang sangat signifikan.

Selain berdampak kepada perusahaan, kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) juga tentu akan berpengaruh terhadap pekerja. Perusahaan yang merugi akan menyusun strategi agar perusahaan bisa tetap

⁷ Kartasapoetra, A. G, *Pengantar Ekonomi Produksi Pertanian*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998),

bertahan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengurangi upah para pekerja atau bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja. Hal tersebut akan menimbulkan masalah baru seperti pengangguran dan kemiskinan yang di sisi lain masyarakat harus memenuhi kebutuhan primer sehari-hari di tengah pandemi Covid-19.

Dalam rangka pengendalian pandemi Covid-19 serta untuk mengantisipasi agar tidak ada kerugian perusahaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja, pemerintah telah memberikan stimulus ekonomi untuk membantu industri dan juga masyarakat yang terdampak oleh penyebaran Covid-19 untuk menjaga agar sektor riil tetap bergerak dan daya beli masyarakat tetap terjaga, serta ekonomi domestik terus terdorong. Stimulus tersebut contohnya seperti pembebasan pajak penghasilan (PPh), pembebasan biaya listrik untuk pelanggan 450 VA dan potongan 50% untuk pelanggan 900 VA, menambah insentif perumahan bagi masyarakat berpenghasilan rendah (MBR), serta program-program stimulus lain berupa stimulus fiskal maupun non fiskal. Tetapi stimulus ekonomi tersebut belum tentu efektif secara instan menghindarkan perusahaan dari kerugian, kebangkrutan dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keadaan di mana pekerja/buruh diberhentikan bekerja, yang berimplikasi pada berakhirnya kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha. Hal ini bisa terjadi karena berakhirnya kontrak kerja, diberhentikan oleh perusahaan atau pengunduran diri. Dalam konteks hubungan kerja, bukan hal yang langka apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Selain akan timbul permasalahan, PHK secara sepihak tidak dibenarkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum.⁸ Oleh karena itu, sebagai negara hukum Indonesia harus berlandaskan pada konsep negara hukum yang umumnya ada di dunia yaitu sebagai negara yang berdasarkan kepada konstitusi, menganut asas demokrasi, serta mengakui dan melindungi terhadap hak asasi manusia.⁹ Hal tersebut direfleksikan di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai bagaimana pemutusan hubungan kerja dapat terjadi. Hal itu tercantum dalam Pasal 154A Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa:

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3)

⁹ Siswantana Putri Rachmatika, *Peralihan Kewenangan Penyelesaian Sengketa Hasil Pilkada dari Mahkamah Agung ke Mahkamah Konstitusi*, Tesis Magister, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009), 1.

3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pada penelitian ini, penulis akan fokus pada Pasal 154A ayat (1) huruf b dan huruf d Perppu Cipta Kerja yang sering dijadikan alasan oleh perusahaan di Kabupaten Bandung dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)

pada masa pandemi Covid-19 ini. Dalam Pasal b, diatur bahwa alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) salah satunya dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi baik itu diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Alasan efisiensi sering dan bahkan lebih mudah dijadikan alasan oleh perusahaan untuk melakukan PHK. PHK karena alasan efisiensi memang diperbolehkan oleh undang-undang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 154A ayat (1) huruf b Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”. Efisiensi dalam hal PHK menurut Putusan MK No.19/PUU-IX/2011 adalah konstitusional bersyarat sepanjang dimaknai perusahaan tersebut tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Itu berarti, alasan efisiensi dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan PHK apabila terpenuhi syarat perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup untuk tidak sementara waktu.¹⁰

Kemudian alasan lain pemutusan hubungan kerja (PHK) yang banyak digunakan oleh perusahaan di masa pandemi Covid-19 yaitu *Force majeure* atau sering diartikan dengan “keadaan memaksa”. *Force majeure* sendiri adalah keadaan di mana debitur terhalang untuk melakukan perbuatannya karena keadaan atau kejadian yang tidak terduga pada saat kontrak dibuat, keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban kepada debitur, sementara debitur tidak beriktikad buruk.¹¹ Menurut Mochtar Kusumaatmadja, *force majeure* dapat diterima sebagai alasan untuk tidak melaksanakan kewajiban karena lenyapnya/hilangnya objek yang menjadi

¹⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

¹¹ Agri Chaerunnisa Isradjuningias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Jurnal UNPAR, Vol 1, No. 1, 145

pokok kontrak. Keadaan ini ditujukan terhadap pelaksanaan secara fisik dan hukum, bukan dikarenakan hanya kesulitan dalam melaksanakan kewajiban.¹² Pasal 1245 KUHPerdata menyebutkan: “Tidaklah biaya, rugi dan bunga harus digantinya, apabila karena keadaan memaksa (*overmacht*) atau karena suatu keadaan yang tidak disengaja, si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau karena hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”. Namun tidak serta merta pandemi Covid-19 dapat dikualifikasikan sebagai keadaan *force majeure*. Sampai dengan saat ini, belum ada aturan hukum yang mengatur bahwa kondisi pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai *force majeure*. Adapun peraturan presiden yang menyatakan bahwa Covid-19 sebagai bencana nasional, hal tersebut tidak mengubah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) termasuk mengenai syarat-syarat dan hak-hak yang apa saja yang harus diberikan perusahaan terhadap pekerja/buruh yang di PHK.

Das Sollen sering kali berbeda dengan *Das Sein*-nya. Meskipun hukum mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dan *force majeure* bisa diterapkan apabila perusahaan tersebut tutup, tetapi dalam praktiknya efisiensi dan *force majeure* sering dijadikan alasan oleh perusahaan dalam melakukan PHK. Padahal perusahaan masih berjalan normal dan masih melakukan proses produksi. Bahkan pada beberapa kasus, karena alasan efisiensi dan *force majeure* pandemi Covid-19 perusahaan mengurangi jumlah nominal pesangon bahkan tidak membayarkan pesangon sama sekali kepada pekerja yang di PHK.

Menurut hasil wawancara penulis dengan Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Nasional (DPC SPN) Kabupaten Bandung, pada tahun 2020 tercatat ada sebanyak 21 perusahaan melakukan PHK terhadap 13.000 pekerja di Kabupaten Bandung, 1000 pekerja lainnya dirumahkan dan/atau dikurangi jam kerjanya. Sebagian hak-hak PHK yang seharusnya didapatkan oleh

¹² Agri Chaerunnisa Isradjuningias, *Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia.*, 140

pekerja/buruh memang dibayarkan, namun tidak sedikit juga yang hanya dibayarkan sebagian bahkan ada yang sama sekali tidak dibayarkan. Kemudian berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bandung, di Kabupaten Bandung terjadi kenaikan jumlah pengangguran sebesar 3.07% pada tahun 2020 yang notabene tahun 2020 merupakan awal mula pandemi Covid-19 muncul.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai kewajiban hukum apa saja yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan/pengusaha, pekerja/buruh, dan negara dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, penulis akan menuangkannya dalam karya tulis ilmiah berbentuk tesis yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 di Kabupaten Bandung Dihubungkan Dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melaksanakan kewajiban memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh apabila dihubungkan dengan Pasal 154A Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan bila dihubungkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No: 19/PUU-IX/2011 tentang penafsiran efisiensi sebagai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa diberikan hak-hak PHK

dihubungkan dengan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana dijelaskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi yang tidak diikuti oleh penutupan perusahaan bila dihubungkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi No: 19/PUU-IX/2011 tentang penafsiran efisiensi sebagai upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Kabupaten Bandung.
- b. Untuk menganalisis pandemi Covid-19 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melaksanakan kewajiban memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh apabila dihubungkan dengan Pasal 154A Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- c. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa diberikan hak-hak PHK dihubungkan dengan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk khazanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan ide praktis dan bahan masukan bagi pemangku kebijakan, perusahaan, dan pekerja/buruh di Indonesia.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan teori negara hukum (*rechstaat*) sebagai *Grand Theory*, Teori Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai *Middle Theory*, serta teori Perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai *Applied Theory*.

Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menyebutkan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Maksud negara hukum bagi Indonesia sendiri adalah negara hukum (*rechstaat*), yaitu negara yang tidak berdasarkan kesewenang-wenangan (*machstaat*).¹³ Arti negara hukum itu pada hakikatnya berakar dari konsep dan teori kedaulatan hukum yang prinsipnya menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi pada suatu negara adalah hukum. Oleh sebab itu, seluruh alat perlengkapan negara apa pun namanya termasuk warga negara harus tunduk dan patuh serta menjunjung tinggi hukum tanpa terkecuali.¹⁴ Konsekuensi logis Indonesia sebagai negara hukum yaitu harus mampu mewujudkan supremasi hukum, sebagai salah satu prasyarat bagi suatu negara hukum. Norma dasar tersebut menegaskan bahwa hukum bukan menjadi alat kepentingan penguasa ataupun kepentingan politik untuk bersikap diskriminatif dalam melaksanakan tugasnya. Hukum ditegakkan demi pencapaian keadilan dan ketertiban bagi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Aristoteles memahami bahwa negara hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum dan menjamin keadilan bagi warganya. Menurutnya, keadilan merupakan prasyarat untuk mencapai kebahagiaan hidup bagi warga negara.¹⁵

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memberikan pengertian bahwa Hak Asasi Manusia adalah hak yang

¹³ Uu Nurul Huda, *Hukum Lembaga Negara*, (Bandung: Refika Aditama, 2020), 33.

¹⁴ B. Hestu Cipto Handoyo, *Hukum Tata Negara Indonesia "Menuju Konsolidasi Sistem Demokrasi"*, (Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2009), 17.

¹⁵ B. Arief Sidharta, "Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum", *Jentera (Jurnal Hukum)*, "Rule of Law", (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Kebijakan (PSHK) edisi 3 Tahun II, November 2004), 124- 125.

melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Hak Asasi Manusia merupakan anugerah Tuhan yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dilindungi oleh negara, Pemerintah, hukum, dan semua orang demi perlindungan harkat martabat dan kehormatan manusia.

Bagir Manan menyampaikan bahwa salah satu cara untuk mewujudkan perkembangan hak asasi manusia yang multi bentuk, yaitu dibagi dalam berbagai kategori. Di antaranya adalah hak politik, hak sipil, hak ekonomi, serta hak sosial dan budaya.¹⁶ Hal tersebut berarti bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk berserikat (kebebasan berserikat), berkumpul (kebebasan berkumpul) dan menyatakan pendapat (kebebasan berekspresi). Negara wajib memastikan bahwa seluruh peraturan tentang hak asasi manusia dan kebebasan dihormati dilaksanakan dengan baik, begitu pun sebaliknya, hal itu berlaku pula bagi warga negara yang harus selaras dengan hukum.¹⁷

Indonesia yang menganut sistem demokrasi menekankan konsep keadilan hukum ketika membangun negara hukum. Negara hukum memberikan rasa keadilan kepada setiap warga negara dengan menggunakan aturan umum dalam proses pelaksanaannya, untuk membentuk hukum yang baik dan berkualitas agar tercapai tujuan kesejahteraan dan keadilan. Demokrasi dalam konteks hukum harus menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya, nilai-nilai tersebut adalah keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Penegakan hukum harus dilakukan secara profesional, proporsional, adil dan bijaksana sesuai dengan kepentingan hukum itu sendiri, dengan berpegang kepada asas kebaikan dan kesetaraan.

Salah satu bentuk perwujudan negara demokratis yaitu dengan hadirnya negara melalui aturan dan penegakkan aturan mengenai perlindungan terhadap pekerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa

¹⁶ Bagir Manan, *Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, (Bandung: PT.Alumni, 2001), hlm. 214.

¹⁷ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 366.

diskriminasi guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Pembukaan UUD tahun 1945 Pasal 27 (ayat) 2, Pasal 28 ayat (2) dan Pasal 33 menjadi dasar bagi pemerintah untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Peraturan perundang-undangan lain yang melindungi tenaga kerja antara lain UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pelaksana tentang Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Meskipun masih banyak pihak yang tidak setuju dan masih terjadi pro-kontra terhadap diberlakukannya Perppu Cipta Kerja, hadirnya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu memenuhi kebijakan strategis khususnya melindungi kesejahteraan pekerja karena pekerja merupakan aset vital bagi proses berjalannya perusahaan. Hal itu berarti Perppu Cipta Kerja dapat menjadi payung hukum bagi kesejahteraan pekerja agar dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Seringnya muncul permasalahan tumpang tindih aturan dan kekosongan hukum sebelumnya, mengakibatkan perkembangan ekonomi di Indonesia dari tahun ke tahun bukannya meningkat melainkan melemah.

Perppu Cipta Kerja dianggap menjadi penyeimbang hak-hak antara pekerja tetap dan pegawai kontrak baik kontrak dari perusahaan maupun *outsourcing* (alih daya) karena dianggap merupakan bentuk hubungan bisnis. Pekerja/buruh memiliki hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi melalui Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia yang bertujuan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja dan memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Perbaikan sistem usaha memang sangat penting dalam upaya pertumbuhan ekonomi nasional, namun kesejahteraan pekerja juga perlu dikaji secara cermat dalam Perppu Cipta Kerja. Hal ini sangat menarik untuk dikaji karena secara logika perusahaan akan sulit berkembang apabila terjadi

ketidakseimbangan antara pengusaha sebagai pemilik modal dengan pekerja sebagai sumber daya manusia. Dengan memiliki pekerja yang handal dan produktif tentu akan melahirkan perusahaan yang sehat. Salah satu pendorong meningkatnya produktivitas pekerja adalah dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hak-hak dan kesejahteraan untuk pekerja/buruh diatur dalam Perppu Cipta Kerja. Pekerja diibaratkan nyawa bagi sebuah perusahaan.

Perusahaan akan memenuhi kebutuhan di luar maupun di dalam pekerjaan yang bersifat jasmani dan rohani, baik secara langsung maupun tidak langsung yang bisa meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja. Hal itu dilakukan tanpa harus mengurangi upah pekerja serta bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Friedlander mengatakan bahwa seseorang yang bekerja berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidupnya melalui pendapatan dan imbalan yang dia dapatkan dari bekerja.¹⁸ Perppu Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 dianggap mampu meningkatkan produktivitas pekerja namun upah dan kesejahteraan merosot.

Dalam konsep teori pertumbuhan ekonomi, produksi paling utama berasal dari SDM yang kreatif dan mempunyai produktivita tinggi dianggap mampu menciptakan efek pengganda ekonomi nasional. Membangun SDM akan menjadi fondasi bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Yang menjadi masalah utama ketenagakerjaan di Indonesia adalah kondisi permintaan dan pasokan tenaga kerja yang rendah sehingga membawa dampak pada angka pengangguran yang tinggi, masalah upah dan juga kesejahteraan pekerja. Perppu Nomor 2 Tahun 2022 akan memfasilitasi peningkatan

¹⁸ A Friedlander, Walter. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1961), hlm

keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan-pelatihan kerja secara terintegrasi melalui jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam pasal 88 B Perppu Nomor 2 Tahun 2022, satuan waktu dan satuan hasil menjadi parameter penetapan upah. Artinya upah yang diterima oleh pekerja tergantung berapa lama jam kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan maka semakin banyak pula upah yang diterima. Contohnya adalah sopir taksi dan ojek daring/*online* di perusahaan seperti Grab, Gojek dan lain-lain, di mana ketika mereka bekerja melebihi jam kerja pada umumnya mereka akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.

Sementara ketika pekerja mendapatkan upah yang besar tidak menjamin tingkat kesejahteraan menjadi layak pada suatu pekerjaan, karena struktur skala upah tergantung kemampuan perusahaan juga. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan struktur skala upah diukur dari kompetensi kerja, golongan, pendidikan, jabatan dan masa kerja pekerja. Diundangkannya Perppu Cipta Kerja menjadi bencana bagi kelas pekerja di Indonesia. Peran dan tanggung jawab pemerintah untuk melindungi pekerja dan mengatur hubungan industrial dianggap sebagian pihak sudah hilang. Kemudian hal lain yang disorot dalam Perppu Cipta Kerja yaitu kemudahan bagi perusahaan/pengusaha dalam melakukan PHK.

Hubungan kerja itu sendiri merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Menurut pasal 1 ayat (15) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja yang meliputi unsur pekerjaan, gaji dan tugas.¹⁹ Hubungan kerja ada karena ada kontrak atau perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh. Kontrak tersebut kemudian menghasilkan kesepakatan, kesepakatan yang ada di dalam kontrak kerja ini, yang diartikan sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ada ketika satu mitra kontrak ditunjuk sebagai perusahaan atau pengusaha dan yang

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lainnya sebagai pekerja/buruh. Istilah hubungan kerja digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh.²⁰

Perjanjian kerja disebut *Arbeidsoverenkomen* dalam bahasa Belanda. Dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata pekerjaan didefinisikan sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".²¹

Berdasarkan ketentuan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 151A, nomenklatur PHK menjadi otoritas pihak pengusaha, sebagaimana kalimat yang berbunyi "...tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal...". Hal ini berpotensi untuk memberhentikan karyawan secara tiba-tiba tanpa adanya pemberitahuan tertulis atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Kemudian yang paling riskan adalah adanya pasal yang berpotensi menjadi alasan perusahaan untuk mem-PHK pekerja secara sepihak sebagaimana ketentuan Pasal 154A. Ketentuan yang tercantum dalam pasal tersebut semakin membuat ambigu ketentuan mengenai PHK bagi pekerja/buruh, karena hal itu bertentangan dengan "asas sebisa mungkin menghindari PHK", sebagaimana tercantum dalam Pasal 151 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja". Hal ini menimbulkan ketidakpastian yang di sisi lain negara harus memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dari tindakan PHK yang dilakukan sepihak.²²

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 25.

²¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 huruf a.

²² Sigit Riyanto, dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis Dan Rekomendasi Terhadap RUundang-Undang Cipta Kerja* (Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020). Hlm.9-10.

Menurut analisis Kertas Kebijakan Catatan Kritis dan Rekomendasi Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, UU Cipta Kerja memberikan keleluasaan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa harus melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial jika perusahaan tutup karena alasan *force majeure* atau perusahaan dinyatakan pailit dengan keputusan pengadilan niaga. Pengecualian seperti itu tidak diakui dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya dan dapat memicu gelombang PHK baru yang masif, terutama bagi perusahaan yang telah dinyatakan pailit.

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Setiap orang berhak atas pekerjaan, perlakuan yang adil dan layak, serta imbalan yang adil. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha untuk memastikan bahwa PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja dan buruh yang terkena dampak PHK. Perlindungan hak-hak pekerja dan buruh selama proses PHK sangat penting untuk menjamin keadilan dan kesejahteraan mereka di tengah transformasi dunia kerja. PHK harus memiliki alasan yang jelas. Tanpa adanya alasan yang sah dan bukti yang terbukti bahwa seseorang telah melakukan kesalahan, hak konstitusional setiap orang untuk bekerja dan mencari nafkah tidak boleh dicabut.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi untuk melindungi kepentingan manusia. Untuk memastikan hal ini terjadi, penting bagi hukum untuk diterapkan dan dilaksanakan dengan benar. Meskipun pelaksanaan hukum biasanya aman dan lancar, pelanggaran juga terjadi.²³

Hak-hak pekerja sangat penting untuk dilindungi melalui pelaksanaan hukum yang efektif dan tepat dalam konteks ketenagakerjaan. Pengusaha harus memberikan alasan yang jelas untuk PHK sesuai dengan ketentuan

²³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 2003) hlm. 12

hukum yang berlaku. Selain itu, mereka harus memastikan bahwa tindakan tersebut tidak melanggar hak-hak pekerja yang ditetapkan secara konstitusional.

Perlindungan hukum ini akan membantu menjaga hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Kita dapat memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan dengan transparan, adil, dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dengan menerapkan hukum dengan baik.

Hak asasi manusia (HAM) penting untuk dilindungi melalui perlindungan hukum. Ini termasuk membuat aturan yang melindungi orang dari tindakan sewenang-wenang dan memastikan keadilan.

Perlindungan hukum bagi pekerja mengakui risiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pekerja dan buruh. Ini juga dianggap sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap penciptaan kerja dan kemajuan.

Hak asasi manusia di Indonesia diakui secara eksplisit dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan diterapkan oleh negara dalam masyarakat. Hak pekerja untuk mendapatkan pekerjaan diakui sebagai hak konstitusional dalam upaya untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Tujuan konstitusi negara ini untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sejalan dengan tujuan negara.

Hak untuk kompensasi jika hubungan kerja diputus merupakan perlindungan hukum bagi pekerja dan buruh. Namun, perlindungan pekerja seringkali terabaikan dalam praktiknya. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak memberikan pesangon kepada pekerja mereka setelah mereka di PHK, seperti yang terjadi di Kabupaten Bandung.

Besar kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perubahan ini mempengaruhi

perlindungan pekerja dan jumlah kompensasi yang diberikan dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah dan pihak-pihak terkait harus memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam kasus pemutusan hubungan kerja untuk memastikan perlindungan yang adil dan proporsional bagi pekerja. Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, penting untuk memastikan bahwa pekerja dan buruh tetap menerima kompensasi yang sesuai dengan keputusan dan peraturan yang berlaku, meskipun peraturan telah diubah.

Dalam Al-Quran juga diatur mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh, sebagaimana tercantum dalam Al -Qur'an Surat An-Nahl: 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.*” (QS. An-Nahl: 90)²⁴

Tafsir Ringkas Kemenag: Ayat sebelumnya menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, “Sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan Dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus

²⁴ Aplikasi Qur'an in Word Kemenag

dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, Dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkaran yaitu hal yang bertentangan dengan nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini Dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan kebajikan dan kemungkaran agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga.”²⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa pengusaha (majikan) diperintahkan untuk berlaku adil, ramah dan murah hati terhadap pekerja/karyawannya. Selain itu, pengusaha juga berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawannya, termasuk memberikan upah yang layak. Majikan/pengusaha tidak boleh melakukan perbuatan tercela dan melakukan kezaliman.

Kemudian dalam Hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menerangkan sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani).

Maksud Hadits di atas yaitu perintah untuk segera memberikan gaji/upah kepada pekerja setelah pekerja selesai melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan disesuaikan dengan beban kerja mereka. Karena menunda, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja, termasuk kezaliman.

²⁵ Aplikasi Qur'an in Word Kemenag.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan menggunakan teori penegakkan hukum di dalam penelitian ini. Penegakan hukum merupakan upaya untuk mewujudkan cita-cita keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses mewujudkan gagasan.

Penegakan hukum adalah suatu upaya menegakkan berfungsinya norma hukum secara nyata sebagai pedoman hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Penegakan hukum adalah upaya untuk menerapkan gagasan dan konsep hukum yang diharapkan masyarakat untuk dilaksanakan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.²⁶

Penegakan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut subjeknya.

Penegakkan hukum dalam luas, melibatkan seluruh subjek hukum dalam setiap hubungan hukum. Siapa saja yang melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dengan berdasar pada norma aturan hukum yang berlaku, artinya ia menjalankan dan menegakkan aturan hukum.

Penegakkan hukum dalam arti sempit diartikan sebagai upaya aparat penegakan hukum untuk memastikan dan menjamin suatu hukum berjalan sebagaimana mestinya.

2. Ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya.

Dalam arti luas, penegakkan hukum meliputi nilai-nilai keadilan yang di dalamnya terkandung aturan formal dan juga nilai-nilai keadilan yang ada di dalam bermasyarakat. Dalam arti sempit, penegakkan hukum itu hanya menyangkut penegakkan peraturan yang formal dan tertulis.²⁷

²⁶ Shant Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), 32.

²⁷ Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*,, 34.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari adanya kesamaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka dilakukanlah tinjauan pustaka. Oleh karena itu, dilakukan penelusuran terhadap adanya dampak pandemi Covid-19 terhadap hak-hak pekerja dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan. Hasil dari penelusuran, ditemukan beberapa tulisan terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Devita Christi Rosali,²⁸ yang berjudul “Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos”. Terdapat kesamaan tema dalam penelitian ini, yaitu sama-sama membahas mengenai hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja dan implikasinya secara yuridis. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti. Dalam penelitian Devita objek yang diteliti yaitu PT. Aksara Solopos, sedangkan penelitian yang ditulis oleh penulis adalah implikasi hukum perdata dalam keadaan mewabahnya suatu penyakit menular.
2. Arief Setiawan,²⁹ yang berjudul “Penerapan Force Majeure dalam Kontrak (Perjanjian) di Perbankan Syariah (Kajian Terhadap Putusan Pengadilan Agama Makassar Nomor 2279/PDT.G/2015/PA.Mks)”. Terdapat kesamaan kaidah hukum yang dibahas di dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai *force majeure*. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti. Dalam penelitian Arief objeknya yaitu putusan Pengadilan Agama Makassar, sedangkan penelitian yang ditulis oleh penulis adalah implikasi hukum perdata dalam keadaan mewabahnya suatu penyakit menular.

²⁸ Devita Christi Rosali, *Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos*, Skripsi Sarjana, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008).

²⁹ Arief Setiawan, *Penerapan Force Majeure dalam Kontrak (Perjanjian) di Perbankan Syariah (Kajian Terhadap Putusan Pengadilan Agama Makassar Nomor 2279/PDT.G/2015/PA.Mks)*, Skripsi Sarjana, (Jakarta: Universitas Islam Syarif Hidayatullah, 2019)

3. Kusmiati Indah Sari,³⁰ yang berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dampak Pandemi Covid-19 di PT. Grab Teknologi Indonesia Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”. Terdapat kesamaan objek penelitian yang diteliti antara penelitian penulis, yaitu tenaga kerja yang di-PHK. Perbedaannya terletak pada dasar hukum yang dijadikan pedoman penelitian. Penelitian Kusmiati menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum penelitian, sedangkan Penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang isinya memuat beberapa perubahan terkait peraturan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Andi Tenri Mustika Ramdani,³¹ dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid19 Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT GLOBAL SKY AVIASI Kendari, Sulawesi Tenggara)”. Terdapat kesamaan topik yang diteliti dalam kedua penelitian, yaitu PHK terhadap pekerja yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19. Namun berbeda dengan penelitian Peneliti yang membahas mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19, dalam penelitian Andi tidak dibahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK dengan alasan pandemi Covid-19.

³⁰ Kusmiati Indah Sari, *Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dampak Pandemi Covid-19 di PT. Grab Teknologi Indonesia Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*, Skripsi Sarjana, (Bandung: Universitas Pasundan, 2023)

³¹ Andi Tenri Mustika Ramdani, *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pandemi Covid19 Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Jo UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT GLOBAL SKY AVIASI Kendari, Sulawesi Tenggara)*, Skripsi Sarjana, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung (UNISLA), 2021).

5. Risky Nadilah,³² dengan penelitian yang berjudul “Upaya Korban Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Mempertahankan Keluarga Sakinah”. Kedua penelitian memiliki kesamaan tujuan, yaitu meneliti bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami PHK akibat pandemi Covid-19. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Peneliti dan penelitian yang dilakukan oleh Risky terletak pada kesimpulan yang diambil. Kesimpulan pada penelitian Risky lebih kepada bagaimana pekerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19 tetap memiliki keluarga yang harmonis/sakinah. Sedangkan kesimpulan yang ingin diambil oleh Peneliti adalah bagaimana proses PHK terhadap pekerja akibat pandemi Covid-19 berjalan sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Mulai dari alasan PHK, hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh karyawan yang di PHK, dan juga bagaimana perlindungan hukum atau terhadap pekerja yang di PHK karena alasan Covid-19.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian hukum yang menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu mengkaji data sekunder berupa bahan-bahan hukum sekunder dengan cara memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk sebagai penelitian kepustakaan, yaitu meneliti data sekunder.³³ Metode penelitian ini menitikberatkan pada kajian penerapan kaidah atau norma hukum positif.³⁴

³² 5. Risky Nadilah, *Upaya Korban Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Mempertahankan Keluarga Sakinah*. Skripsi Sarjana, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021).

³³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali, 1985), 15.

³⁴ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2006), 295.

2. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan kemudian mendeskripsikan data-data yang didapatkan dari hasil penelitian. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.³⁵ Data tersebut bisa saja berasal dari wawancara, foto, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.³⁶ Adapun yang disebut dengan deskriptif yaitu penelitian ini akan berusaha untuk melakukan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data yang didapat.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan dari hasil penelitian di lapangan secara langsung pada obyek penelitian. Sumber data utama yang digunakan adalah data yang langsung diterima atau diperoleh langsung dalam proses penelitian misalnya dengan menggunakan teori dan hukum yang berlaku sebagai alat analisis untuk menentukan hasil, hasil wawancara dengan orang dalam atau hasil kerja perpustakaan. Bahan hukum utama yang akan digunakan adalah peraturan perundang-undangan, seperti:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 3) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
- 4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 5) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

³⁶ Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 6.

- 6) Peraturan Pemerintah No. 35, 35, dan 37 Tahun 2021;
- 7) Serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait.

Data yang digunakan untuk pembahasan dalam penelitian ini didapatkan dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, dan Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Bandung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dipergunakan dalam menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu dengan melalui studi kepustakaan. Data sekunder adalah data utama yang digunakan di dalam penulisan ini. Bentuk bahan pendukung antara lain:

- 1) Literatur yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti;
- 2) Hasil penelitian berupa laporan tertulis;
- 3) Tulisan ilmiah, berbagai bahan seminar dan karya ilmiah yang terkait dengan penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang terdiri dari:

- 1) Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan kamus lain yang berkaitan dengan penelitian ini;
- 2) Media internet dan lain sebagainya.

4. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif, yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau wacana objek yang diamati yang diperoleh dari gejala dan gejala sosial di masyarakat, serta data kualitatif dari sumber hukum utama dan sekunder. dan sumber ketiga Data legal.

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan berbagai tahap seperti:

a. Studi Kepustakaan

Penelitian perpustakaan adalah mengumpulkan data dengan melakukan penelitian dan mengutip bahan pustaka (buku) serta aturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian. Penelitian kepustakaan akan menganalisis permasalahan yang diteliti melalui filosofi, sejarah, sosiologi, dan interpretasi hukum pidana.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah wawancara. Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui komunikasi (yaitu melalui hubungan pribadi atau hubungan antara pengumpul data (pewawancara) dan sumber data (orang yang diwawancarai)). Pewawancara memberikan pertanyaan, kemudian orang yang diwawancarai menjawab pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, data deskriptif merupakan topik yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh melalui wawancara.

c. Studi Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang datanya berasal dari buku, internet atau dokumen lain yang mendukung penelitian, yaitu terkait dengan perilaku kriminal penyalahgunaan ganja untuk keperluan medis.

6. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data yang diperlukan dari studi pustaka, wawancara dan dokumen, dilakukan analisis data. Kemudian gunakan metode hukum untuk menganalisis data secara kualitatif dan mengacu pada prinsip hukum.

7. Lokasi Penelitian

- a. Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati, Jl. A.H. Nasution, No. 105 Bandung. Jawa Barat.
- b. Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Daerah, Jl. Kawaluyaan Indah II No. 4 Sukapura, Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat.
- c. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung, Jalan Raya Soreang Km. 17, Pamekaran, Soreang, Kabupaten Bandung.
- d. Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kabupaten Bandung, Majalaya, Kabupaten Bandung.
- e. Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung, Jalan Raya Soreang KM 17, Pamekaran, Soreang, Pamekaran, Kec. Soreang, Kabupaten Bandung.

