

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan<sup>1</sup> dari waktu ke waktu semakin luas dan kompleks<sup>2</sup> dengan segala permasalahan dan implikasinya dalam masyarakat. Setelah reformasi menuntut banyak perubahan dan penyempurnaan secara signifikan, sehingga diperlukan suatu kajian dan pemahaman sendiri karena tidak hanya dengan kepentingan pekerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi berkaitan juga dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Secara konstitusi diamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>3</sup> Setiap orang memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar lebih sejahtera, apalagi pekerjaan merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang dalam mempertahankan kehidupannya. Namun demikian, kesediaan lapangan kerja sangat terbatas sehingga tidak semua orang mendapatkan keberuntungan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan, terutama di bidang pekerjaan formal seperti buruh pabrik,

---

<sup>1</sup>Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) menentukan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, semasa, dan sesudah hubungan kerja.

<sup>2</sup>Kompleks dapat diartikan sebagai: 1) mengandung beberapa unsur yang pelik, rumit, sulit, dan saling berhubungan: masalah yang dihadapinya sangat dan sulit dipecahkan. 2) sistem gagasan yang tertekan atau dikuasai oleh emosi sehingga dapat menimbulkan tingkah laku yang tidak wajar. Lihat Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 584.

<sup>3</sup>Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

karyawan kantoran, penyandang pekerjaan profesi dan lain-lain.

Bagi tenaga kerja<sup>4</sup> sendiri, dengan tuntutan ekonomi yang semakin hari semakin tinggi, maka tenaga kerja juga mengharapkan penghidupan yang layak, harapan mendapatkan upah atau gaji yang layak paling tidak sesuai dengan upah minimum daerah, walaupun gaji atau upah tersebut sebenarnya belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan dari pihak pengusaha sendiri sering melakukan perbuatan yang semena-mena dalam melaksanakan usahanya, sehingga tidak jarang berakibat kerugian bagi pekerja, seperti pemecatan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Berkaitan dengan PHK, tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja atau pengusaha yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan. Secara teori sebenarnya antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.<sup>5</sup> Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan, maka perlu campur

---

<sup>4</sup>Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Lihat Pasal 1 angka 2 UUK. Bandingkan dengan Pasal 1 angka 9 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UUPPHI).

<sup>5</sup>Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 102.

tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum menurut Philipus sebagaimana dikutip Asri Wijayanti, yakni:<sup>6</sup>

Selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini telah menjadi pemandangan kesehari-harian pada berbagai negara, baik di negara-negara maju maupun di negara-negara yang sedang berkembang, termasuk Indonesia. Permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus saja mengalami peningkatan.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja serta terjadinya diskriminasi<sup>7</sup> di tempat kerja, sehingga menimbulkan konflik antara pekerja dengan pihak pengusaha yang biasanya berakhir dengan PHK. Oleh sebab itu, diperlukan suatu

---

<sup>6</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 10.

<sup>7</sup>Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, diskriminasi adalah perbedaan perlakuan terhadap seseorang warga negara (berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama dan sebagainya).

perlindungan hukum demi terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja.

Hak dasar tenaga kerja adalah hak-hak yang sifatnya fundamental, antara lain menyangkut hak atas kesempatan yang sama untuk bekerja dan menempati posisi tertentu dalam pekerjaan (non diskriminasi), hak berorganisasi, hak memperoleh pekerjaan yang layak, dan sebagainya. Tidak semua hak dasar menjadi hak normatif, contohnya ialah hak jaminan untuk bekerja. Sedangkan hak normatif tenaga kerja adalah hak-hak tenaga kerja yang sudah diatur berdasarkan undang-undang, seperti hak atas upah, hak atas jaminan sosial, hak atas cuti dan istirahat, hak berserikat.

Adapun hak-hak dasar dan hak normatif tenaga kerja apabila dilihat dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Hak yang bersifat ekonomis, misalnya upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya.
2. Hak yang bersifat politis, misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya.
3. Hak yang bersifat medis, misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dan lainnya.
4. Hak yang bersifat sosial, misalnya hak cuti, hak menikah, hak libur

resmi, hak pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

Usaha untuk lebih mengefektikan perlindungan hukum dan penegakan hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pekerja dengan meningkatkan pemahaman pekerja terhadap UUK secara utuh, sehingga pekerja dapat memahami sesuatu mana yang menjadi hak-haknya di samping kewajiban- kewajibannya yang harus dipatuhi.

Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha.<sup>8</sup> Perlindungan pekerja dari kekuasaan pengusaha dapat terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut. Tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa tenaga kerja selalu merupakan sub-ordinat dari pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk menetralsir ketimpangan yang terjadi. Jika undang-undang tidak mampu menyeimbangkan sub-ordinasi tersebut, maka hal ini terjadi karena adanya kegagalan secara substansi dan kepentingan di lapangan yang lebih berpihak kepada para pengusaha dari pada pekerja.

Ada beberapa persoalan besar untuk mewujudkan keadilan serta kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, secara umum

---

<sup>8</sup> Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pres, Jakarta, 2010, hlm. 6.

adalah melakukan rekonstruksi sistem hukum di Indonesia, dalam hal ini terkait hukum ketenagakerjaan, yang mana sistem hukum dimaknai pada struktur hukum (legislatif, eksekutif, yudikatif) yang membuat, menjalankan dan pengawasan dalam hukum perburuhan di Indonesia. Begitu pula substansi hukum yang seharusnya dimaknai dapat menjaga keadilan seutuhnya. Dan akar budaya hukum yang mesti dihormati bagi pembuat, penegak maupun masyarakat seutuhnya.<sup>9</sup> Tidak lain adalah langkah awal untuk menciptakan masyarakat yang adil, setara dan demokratis dalam negara.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi tiga bidang, yaitu perdata, administrasi, dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu dengan yang lain. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, peraturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi *bestuur*, *polite*, dan *rechtpraak*. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diterapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang

---

<sup>9</sup> Lawrence M. Friedman, *Law and Society An Introduction*, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1977, hlm. 6-7. Lihat juga dalam Satya Arinanto, *Politik Pembangunan Hukum Nasional Dalam Era Pasca Reformasi*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 11. LBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum di Indoensia*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 5.

hukum pidana.<sup>10</sup>

Melihat sistem hukum perburuhan di Indonesia yang berdimensikan privat dan publik telah berimplikasi pada pola penegakan hukum perburuhan itu sendiri. Ini terlihat pada substansi hukum perburuhan, misalnya saja upaya perlindungan hukum, intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum perburuhan yang tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi.<sup>11</sup> Namun dalam hukum ketenagakerjaan masih terbuka peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar pekerja, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya.

Perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap buruh/pekerja sebagai dampak dari Dunia yaitu sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam menanggulangi Covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan

---

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hlm. 15.

<sup>11</sup>Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008, hlm. 386.



kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- (4) Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan



kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang masif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. Perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk ke dalam *force majeure* bencana alam atau tidak. Bagi pekerja PHK merupakan awal dari hilangnya sumber mata penghasilan yang akan mengakibatkan menurunnya kualitas hidup dan bahkan kesejahteraan dirinya maupun keluarga karena pada faktanya bahwa mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 28,2 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK. Semuanya dengan beralasan *Force majeure*<sup>12</sup> dan berdasarkan hasil wawancara dengan Aji Halim Rahman selaku pengacara dari para pekerja yang di PHK di PT Multipratama Indahraya, sebanyak 41 orang

---

<sup>12</sup>Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi di Covid-19 di Indonesia*, Jurnal Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, ISSN: 2338 4638 Volume 4 Nomor 1 UIN Jakarta, 2020, hlm 192.

yang di PHK dengan alasan *Force majeure*, padahal sampai saat ini PT Multipratama Indahraya masih berjalan sebagaimana mestinya dan tidak terkena dampak secara signifikan. Namun apabila PT Multipratama Indahraya terkena dampak pun belum mencapai 2 tahun. Hal ini di pertegas pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja secara sepihak.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan karena pemutusan kontrak kerja tersebut, terkhususnya bagi para buruh dalam perusahaan, Imam Soepomo menyatakan bahwa<sup>13</sup> pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.

Dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta-merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan

---

<sup>13</sup>Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. V, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm. 115-116.

antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan. Naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja berdalih dengan alasan *force majeure*. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang mempermasalahkan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, ketidakjelasan terkait pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan di masa pandemi Covid-19 menjadi titik fokus penulis untuk membahas dan menganalisa lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun perusahaan untuk para pekerja. Maka perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah terkait hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Tinjauan Yuridis Pemutusan Kontrak Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di PT Multipratama Indahraya Kota Cirebon Dihubungkan dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian diatas yang telah dikemukakan secara

sistimatis, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas dan diteliti, sehingga penelitian ini dapat dicapai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelas dan mempermudah pemahaman terhadap permasalahan, penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemutusan kontrak kerja akibat pandemi Covid-19 di PT Multipratama Indahraya kota Cirebon dihubungkan dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja PT Multipratama Indahraya kota Cirebon yang terkena pemutusan kontrak kerja akibat pandemi Covid-19?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan memahami pemutusan kontrak kerja akibat pandemi Covid-19 di PT Multipratama Indahraya kota Cirebon dihubungkan dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja PT Multipratama Indahraya kota Cirebon yang terkena pemutusan kontrak kerja akibat pandemi Covid-19

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau manfaat penelitian yang hendak dicapai secara umum dalam suatu penelitian dapat dibedakan dalam 2 (dua) aspek, yaitu aspek teoritis (akademis) dan aspek praktis (gunalaksana). Sehubungan dengan penelitian ini, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian yang disusun dalam bentuk karya ilmiah ini, adalah:

1. Aspek teoretis (keilmuan), diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin Ilmu Hukum Ketenagakerjaan, khususnya yang terkait dalam kontrak kerja dalam perusahaan.
2. Aspek praktis (guna laksana), diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi aparat penegak hukum yang terkait dengan bidang hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan bagi lembaga legislatif diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif (informasi) dalam upaya penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang terkait aspek-aspek hukum Ketenagakerjaan, khususnya dalam Kontrak kerja dalam perusahaan.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini menggunakan teori Negara Hukum, serta didukung dengan teori Hukum Pembangunan dan teori

## Kepastian hukum

Konsep negara hukum lahir sebagai hasil perjuangan individu untuk melepaskan dirinya dari keterikatan serta tindakan sewenang-wenang penguasa. Atas dasar ini maka penguasa tidak dibenarkan melakukan tindakan sewenang-wenang kepada individu dan kekuasaannya harus pula dibatasi. Pembatasan kekuasaan dapat dilakukan melalui undang-undang atau peraturan perundang-undangan dan menurut Rukmana Amanwinata disebut dengan asas legalitas negara hukum.

Muhammad Tahir Azhary mengutip pendapat Oemar Seno Adji mengatakan bahwa: Negara Hukum Indonesia mempunyai ciri khas Indonesia, karena mempunyai pandangan hidup bernegara yaitu Pancasila. Pancasila harus diangkat sebagai dasar pokok dan sumber hukum, maka Negara Hukum Indonesia dapat pula disebut Negara Hukum Pancasila. Salah satu ciri pokok dalam Negara Hukum Pancasila adalah adanya jaminan terhadap kebebasan beragama (*freedom of religion*). Muhammad Tahir Azhary selanjutnya mengatakan bahwa walaupun dalam penjelasan UUD 1945 digunakan istilah *rechtstaats*, tetapi yang dianut oleh Negara Indonesia bukan konsep *rechtstaats* dan bukan pula konsep *the rule of law*, melainkan konsep Negara Hukum Pancasila yang mempunyai ciri-ciri: (1) ada hubungan yang erat antara agama dan negara; (2) bertumpu pada Ketuhanan Yang Maha Esa; (3) kebebasan beragama dalam arti positif; (4) *ateisme* tidak dibenarkan dan komunisme dilarang; (5) asas

kekeluargaan dan kerukunan.<sup>14</sup> Dalam pendapat lain menurut Menurut Philipus M. Hadjon,<sup>15</sup> dijelaskan bahwa ciri negara hukum Pancasila, yaitu: (1) keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan; (2) hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan-kekuasaan negara; (3) prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir; dan (4) keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan adalah merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, seperti yang diamanatkan oleh Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut adalah dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>16</sup> Sebagai pengejawantahan dari tujuan bernegara tersebut maka dalam batang tubuh yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya dalam perubahan kedua UUD 1945, khususnya dalam Pasal 28 D ayat (2) lebih ditegaskan lagi bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jadi sangat jelas bahwa UUD 1945 menghendaki agar semua warga

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 71.

<sup>15</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 90.

<sup>16</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Indeks, Jakarta, 2010, hlm. 7.



negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja berhak diberikan pekerjaan dan diharapkan dengan pekerjaan itu setiap warga negara dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Bekerja merupakan hak setiap manusia dewasa sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Karena bekerja merupakan HAM maka negara harus menjamin hak setiap manusia atau warga negaranya untuk dapat bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan lainnya.<sup>17</sup> Pasal 27 UUD 1945 merupakan salah satu Pasal yang menjadi jaminan dan pengaturan HAM di Indonesia,<sup>18</sup> khususnya jaminan atas hak tenaga kerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Mochtar Kusumaatmadja telah merubah pengertian hukum sebagai alat (*tool*) menjadi hukum sebagai sarana (*instrument*) untuk membangun masyarakat. Pokok-pokok pikiran yang melandasi konsep tersebut adalah ketertiban dan keteraturan dalam usaha pembangunan dan pembaharuan memang diinginkan, bahkan dipandang (*mutlak*) perlu. Hukum dalam pengertian kaedah diharapkan dapat mengarahkan kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaharuan. Dengan demikian menurut Mochtar Kusumaatmadja dalam pembangunan hukum harus berada di depan, menjadi monitor dalam pembangunan. Sedangkan menurut Djuhaendah Hasan fungsinya hukum sebagai pengatur arah akan berbeda dan berubah sesuai dengan perkembangan dari waktu ke

---

<sup>17</sup> Baharuddin Lopa, *Tantangan Dunia Kerja Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 92.

<sup>18</sup> Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 146.

waktu.<sup>19</sup> Oleh sebab itu, diperlukan sarana berupa peraturan hukum yang tertulis dan sesuai dengan hukum yang hidup dalam masyarakat.<sup>20</sup>

Sebagaimana ditegaskan oleh Mochtar Kusumaatmadja, melalui teori hukum pembangunan, bahwa apabila diteliti semua masyarakat yang sedang membangun dicirikan oleh perubahan, bagaimanapun mendefinisikan pembangunan itu dan apapun ukuran yang dipakai dan dipergunakan bagi masyarakat dalam pembangunan, maka peranan hukum pembangunan adalah untuk menjamin bahwa perubahan itu terjadi dengan cara yang teratur.<sup>21</sup>

Teori hukum pembangunan Mochtar Kusumaatmadja, juga menampilkan tiga inti pemikiran, yaitu konsep hukum (bukan hanya kaidah/norma tetapi juga merupakan gejala sosial budaya pembentukan hukum), fungsi hukum (hukum berfungsi juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat), serta substansi hukum (hukum bersifat netral dan tidak netral erat kaitannya dengan unsur spiritual, keyakinan dan kepercayaan).<sup>22</sup>

Di Indonesia kebijakan hukum yang dikembangkan dalam ketenagakerjaan didasarkan pada hubungan industrial (*industrial relation*) yang berdasar pada Pancasila. Sistem tersebut merupakan hubungan yang

---

<sup>19</sup> Djuhaendah Hasan, "Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Pembangunan Hukum Indonesia", dalam *Pembangunan Hukum Bisnis Dalam Kerangka Sistem Hukum Nasional*, 70 Tahun Prof. Dr. Djuhaendah Hasan, S.H., Bandung: t.p., 2007, hlm. 1.

<sup>20</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Konsep-Konsep Hukum*, Alumni, Bandung, 2006, hlm. 88. Lihat juga Shidarta, *Karakteristik Penalaran Hukum Dalam Konteks Ke-Indonesiaan*, Utomo, Jakarta, 2006, hlm. 415.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 19.

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 20.

terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Secara teoritika, teori hukum pembangunan dapat dijadikan dasar dalam melakukan kebijakan hukum yang menunjang pembangunan hukum, khususnya pengaturan tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam menentukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, dengan cara menemukan gagasan baru, regulasi dan revitalisasi terhadap peraturan yang sudah ada, dan bersumber pada nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.

Pemberian perlindungan hukum kepada tenaga kerja tiada lain bertujuan agar masyarakat mematuhi atau melaksanakan aturan hukum atau mematuhi Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan sebaliknya apabila hukum tidak dipatuhi berarti dapat dikatakan bahwa hukum belum lagi menjamin terciptanya kepastian hukum.

Ada banyak faktor yang menyebabkan masyarakat tidak atau kurang mematuhi hukum (dalam pengertian undang-undang). Faktor utama karena hukum dirasakan bertentangan dengan jalinan nilai-nilai dan kesadaran hukum yang tumbuh dan berkembang dalam kehidupan masyarakat. Oleh sebab itu, demi terciptanya kepastian hukum, maka suatu produk hukum hendaknya dapat diselaraskan dengan nilai-nilai dan cita-cita hukum masyarakat itu sendiri.

Mengutip pendapat Sudikno Mertokusumo, Bahwasannya

kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum harus dijalankan dengan cara yang baik. Maka secara normatif kepastian hukum dapat terwujud jika peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam pengertian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam pengertian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.

Menurut Fuller (1971) dalam Satjipto Rahardjo<sup>23</sup> mengatakan bahwa ada 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi agar hukum itu pasti, yaitu:

1. Suatu sistem hukum terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu (*ad hoc*);
2. Peraturan tersebut diumumkan kepada publik;
3. Tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem;
4. Dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
5. Tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
6. Tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang dapat dilakukan;
7. Tidak boleh sering diubah-ubah; dan
8. Harus ada kesesuaian antara peraturan dengan pelaksanaan sehari-hari.

Kepastian hukum dalam hubungannya dengan tenaga kerja,

---

<sup>23</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum Dalam Jagat Ketertiban*, UKI Press, Jakarta, 2006, hlm.139.

merupakan perlindungan *yustisiabel* terhadap tindakan sewenang-wenang. Tenaga kerja mengharapkan adanya kepastian hukum, dimana dengan kepastian hukum tenaga kerja akan lebih tertib. Pelaksanaan hukum atau penegakan hukum tentang tenaga kerja, harus memberi manfaat atau kegunaan bagi para pihak. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan menimbulkan keresahan diantara para pihak.

## **F. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti.

### **2. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma-norma positif di dalam sistem perundang-undangan yang mengatur mengenai permasalahan dalam penelitian ini. Jadi penelitian ini dipahami sebagai penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.

### **3. Sumber dan Jenis data**

#### **a. Sumber Data**

Dalam penelitian hukum, sumber data digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut:

1). Sumber Data Primer

Sumber yang diperoleh langsung dari sumber pertama, sehingga dari data primer akan dapat diketahui bagaimana pemutusan kontrak kerja akibat pandemi dan data primer yang diambil dalam penelitian ini bertujuan untuk membantu menganalisis data sekunder yang dikumpulkan.

2). Sumber Data Sekunder

Berupa data yang mencakup dokumen resmi, buku-buku dan bahan-bahan yang bisa memberikan penjelasan mengenai data primer, seperti teori-teori dan literatur yang terkait dengan permasalahan di atas. Data hukum sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Data sekunder ini dapat memperkuat data primer. Sumber data sekunder meliputi:

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat *autoritatif* (mempunyai otoritas), dan bahan-bahan hukum yang mengikat, yakni norma (dasar) atau kaidah dasar dan peraturan-peraturan dasar, seperti Undang-Undang Dasar 1945, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kontrak kerja dalam perusahaan seperti Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, terdiri dari publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, hasil-hasil penelitian, tulisan para ahli di bidang hukum, dan juga jurnal yang didapatkan melalui studi perpustakaan yang berkaitan serta relevan dengan penelitian ini.<sup>24</sup>

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang diperoleh dari media online sebagai bahan referensi dan pengetahuan. Kemudian data yang dapat memberikan petunjuk dan penjelasan untuk bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder, antara lain adalah kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dan media online yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>25</sup>

b. Jenis Data

---

<sup>24</sup>Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 32.

<sup>25</sup>Sri Mamudji, Et Al, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Fakultas Hukum UI, Jakarta, 2005, hlm. 31.



Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif. Kualitatif merupakan jenis data penelitian yang sesuai dengan gambaran sebenarnya. Untuk memperoleh data yang sesuai dan mencakup permasalahan yang diteliti, maka dalam penulisan ini menggunakan pengumpulan data dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku kepustakaan, jurnal hukum, kamus hukum serta literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder adalah :

- a. Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan objek penelitian.
- b. Wawancara (*interview*) yaitu mengumpulkan data dengan cara tanya jawab dengan para pihak yang terkait dengan objek penelitian. Sedangkan tipe wawancara yang dipergunakan adalah wawancara tidak terpimpin (*non directive interview*) artinya seluruh wawancara tidak didasarkan pada satu sistem atau daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu.
- c. Pengamatan (*observasi*) yaitu dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian dengan mempergunakan pengamatan tidak terlibat (*non-participation observation*).

#### 5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari studi kepustakaan maupun studi lapangan akan dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah sebuah metode analisis data yang diperoleh dengan penelitian lapangan sesuai yang terjadi sebenarnya, kemudian dihubungkan dengan teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang diperoleh sebagai jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan.

