

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) menyatakan bahwa: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selanjutnya disingkat dengan PHK, yang tidak jarang juga, dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.¹

Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi:

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha”.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah salah satu hal yang seharusnya dapat dihindarkan, baik itu oleh pengusaha atau pun oleh pekerja/ buruh. Namun hal ini masih sering terjadi, masih cukup sering ditemui adanya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan berbagai alasan atau penyebabnya²

Pandemi Covid-19 sudah berlangsung selama 2 (dua) tahun lebih dan hingga saat ini kasus penyebaran virus dan masyarakat yang terinfeksi virus tersebut masih bertambah di Indonesia. Hal ini menjadi permasalahan dunia bukan hanya di

¹ Ramlan dan Rizki Rahayu Fitri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19*, Jurnal Program Studi Magister Hukum, Edisi Khusus, 2020, hlm 58-59

² Ibid

Indonesia saja. Selama kurun waktu 2 (dua) tahun pada masa Pandemi Covid-19, pemerintah memberlakukan berbagai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan masyarakat, dan ini berpengaruh juga bagi sector usaha atau industri, imbas terparah yang paling berdampak adalah pada kalangan pekerja atau lapisan bawah. Konsekuensi yang harus mereka terima berbagai macam, mulai dari Pemutusan Hubungan Kerja serentak, Pemutusan Hubungan kerja sepihak, pensiun dini, dirumahkan, dinon aktifkan dan lain sebagainya.

Perlindungan hukum bagi pekerja dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pekerja/buruh berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.³ Menyadari bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah dalam hubungan kerja maka, perlu adanya intervensi pemerintah melalui kebijakankebijakan yang menyeluruh dan komprehensif yang bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil,⁴ karena pemerintah sebagai pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini penulis dapat berikan beberapa contoh kasus sebagai bahan referensi penelitian skripsi ini :

³ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 77.

⁴ Endang Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm. 12-13.

1. Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terjadi pada lebih dari 50 (lima puluh) orang pekerja di store Ramayana Cimanggis – Depok. Kasus ini terjadi pada bulan April 2021 menjelang Hari Raya Idul Fitri 1436 H. Pekerja tetap pada store tersebut mendapatkan surat PHK dari perusahaan tanpa adanya konfirmasi maupun informasi apapun sebelumnya dan menyertakan alasan menurunnya omset penjualan dikarenakan efek pandemi covid-19. Para pekerja berupaya untuk mendapatkan sisa-sisa hak nya termasuk Tunjangan Hari Raya (THR), upaya yang sudah ditempuh hingga memasuki laporan kepada pihak Disnaker setempat, namun hal ini tidak membuat pihak pelaku usaha bergeming dan menanggapi aduan tersebut. Dalam hal ini jelas para karyawan/ti tersebut menjadi korban atas kesewenangan dari pihak perusahaan.
2. Kasus kedua, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terjadi pada penulis sendiri dan beberapa rekan kerjanya. Penulis pernah bekerja pada PT. Jaya Pandu Nusantara sebagai *Engineering*, perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur komponen kendaraan bermotor. Omset perusahaan ini bergantung sepenuhnya pada permintaan (*purchase order/PO*) dari perusahaan lain (*customer*). sebagaimana fakta yang telah diketahui bersama (*Notoir Facti*), pandemi Corona Virus Disease-19 (Covid - 19) telah berdampak pada seluruh dunia khususnya Indonesia sejak Bulan Januari 2020. Menyikapi penurunan order dan penghentian kegiatan operasional, PT. Jaya Pandu Nusantara memutuskan untuk merumahkan seluruh pekerja (termasuk penulis sendiri) tanpa pembayaran upah (*unpaid leave*) sebagaimana disampaikan melalui Pengumuman No. 001/JPN/PGA/IV/2020 tanggal 24 April 2020 yang diberlakukan sejak tanggal 27 April 2020 sampai dengan tanggal 31 Mei 2020. Bahwa di lingkungan perusahaan terdapat 2 (dua) Serikat Pekerja yakni PUK SPAMK FSPMI PT Jaya Pandu Nusantara dan LEM SPSI PT Jaya Pandu Nusantara, yang mana penulis dan beberapa rekannya diketahui merupakan anggota dari PUK SPAMK FSPMI PT Jaya Pandu Nusantara. Demi mencapai tujuan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang telah dirumahkan ini, sudah terjadi beberapa kali mediasi namun

berujung gagal tanpa adanya kesepakatan, dan kasus ini pun bergulir sampai ke meja persidangan Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hak seorang pekerja/buruh jika terkena Pemutusan Hubungan Kerja termuat dalam Pasal 61 Untuk pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada pada Pasal 61 A untuk pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).⁵

Hak buruh kontrak berdasar Pasal 61 A ayat (2) jika terkena Pemutusan hubungan kerja seorang tenaga kerja harus mendapat uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 A ayat (1) uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.⁶ Sementara hak buruh tetap berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) adalah mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Akan tetapi pada kenyataannya banyak pekerja/buruh yang tidak mendapatkan hak nya setelah terkena PHK.⁷

Merujuk pada pasal 154 A ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh dikarenakan perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau force majeure. Dalam pasal 154 ayat (1) huruf (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menambahkan pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh karena perusahaan disebabkan karena keadaan memaksa yaitu pandemi para pekerja/buruh

⁵ Wibowo, R. F., & Herawati, R. *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 3(1),2021. hlm. 109-120.

⁶ Purnomo, S. H. *Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, 2(2),2019, hlm. 137-150.

⁷ Randi, Y. (2020). *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Yurispruden, 3(2). 2020. Hlm. 19.

pun saat di putuskan hubungan kerjanya seharusnya mendapatkan uang pesangonnya.⁸

Perlindungan atas hak hak pekerja atau buruh merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara. Hal ini juga berkaitan dengan adanya peran dari negara yang menganut konsep negara kesejahteraan artinya peran pemerintah disini dituntut untuk aktif dalam kehidupan warga negaranya agar dapat mencapai sebuah kesejahteraan yang sebesar besarnya untuk seluruh rakyatnya.⁹

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya peraturan-peraturan yang telah ditulis dalam Undang-Undang tersebut memiliki tujuan agar dapat memaksimalkan hubungan antara tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah, sebagaimana kita ketahui bahwa tenaga kerja kedudukannya dianggap lebih lemah dari pada pengusaha dimana mereka rentan terhadap kebijakan pengusaha salah satunya mengenai pemutusan hubungan kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Pada dasarnya negara wajib memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negaranya, dengan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat membantu masyarakat untuk mendongkrak perekonomian mereka. Serta wajibnya negara untuk hadir ditengah-tengah perselisihan industrial dan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah sebagai jalan keluar bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam mencegah PHK akibat pandemi Covid-19 namun apabila PHK tidak dapat dihindarkan maka pengusaha wajib memberikan pesangon uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai yang diatur oleh peraturan perundang-undangan serta tidak lupa bagi pekerja dengan status tidak tetap wajib mendapat uang kompensasi.¹⁰

⁸ Sjaiful, M. *Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Media Iuris, 4(1), 2021. Hlm. 37-60

⁹ Suyanto, H., & Nugroho, A. A. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jurnal Yuridis, 3(2), 2017. 61-74.

¹⁰ Fitrah Agung. S.P dan Anang Dony Irawan, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19*. Jurnal Ilmu Hukum AJUDIKASI, VOL. 5 NO. 1 (2021): AJUDIKASI : JURNAL ILMU HUKUM.

Adapun penelitian dari Agung Prasetyo Wibowo Agung bahwa pengimplementasian dari perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK yaitu sesuai dengan surat edaran yang dikeluarkan oleh pemerintah terkait hak-hak yang dipenuhi atas kesepakatan bersama walaupun dalam konteksnya ada juga hak pekerja yang tidak sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, hingga pada diterbitkannya program kartu prakerja, program padat karya tunai serta jaring pengaman sosial. Maksud dan tujuan perlindungan bagi para pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan/ketidakadilan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.¹¹

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik dan peduli untuk mengulas lebih jauh tentang bagaimana ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang terdampak PHK selama pandemic covid-19. Penulis memuat meteri ini dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DI MASA PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI REGULASI KETENAGAKERJAAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menguraikan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum pekerja/buruh tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak

¹¹ Agung Prasetyo Wibowo Agung, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN EFISIENSI AKIBAT PANDEMI COVID 19*. Jurnal Hukum to-ra : Hukum untuk mengatur dan melindungi masyarakat. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia Bekerjasama dengan Perhimpunan Advokat Indonesia. Vol. 7 No. 1 (2021): April.

(pekerja dan pengusaha). Perlindungan hukum pekerja/buruh dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja berarti pemutusan hubungan belum terjadi, Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam hal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak yang seharusnya diterima. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak mampu untuk membayar kewajibannya terhadap pekerja/buruh.¹²

2. Banyaknya faktor yang mengakibatkan terjadinya PHK juga mengharuskan adanya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja. Di tengah pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang harus melakukan efisiensi, baik efisiensi yang berkaitan dengan keuangan perusahaan maupun efisiensi berupa pengurangan jumlah karyawan. PHK karena alasan efisiensi dapat dibenarkan. Dasarnya adalah Pasal 154 A Undang –Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja-

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan pada penulisan skripsi ini, rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada masa pandemic Covid-19 berdasarkan regulasi ketenagakerjaan ?
2. Apakah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak di masa pandemi covid-19 pada pekerja telah sesuai dengan Regulasi ketenagakerjaan ?

¹² Syafrida, Safrizal, & Suryani, R. *Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan*. *Pamulang Law Review*, 3(1),. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/palrev/article/view/6532>, 2020, hlm 19-30

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diterangkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan regulasi ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak di masa pandemi covid 19 pada pekerja telah sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian pada skripsi ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik dari segi Teoritis maupun segi Praktis sebagai berikut :

1.4.2.1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan pada bidang hukum perdata khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang kena dampak PHK dari perusahaan di masa pandemi Covid-19, juga akan memberikan wawasan di bidang mekanisme hukum dalam pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam klausul kontrak kerja atau non kontrak kerja khususnya di masa pandemi Covid-19.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di analisis dan di pelajari lebih lanjut dalam mengembangkan Ilmu Hukum serta bermanfaat untuk masyarakat umum dalam memahami kaidah hukum.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Masyarakat

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan pengetahuan bagi masyarakat dalam rangka memahami bahwa terdapat perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang terkena

dampak PHK di masa pandemic Covid-19, walaupun secara sepihak yang menjadi korban paling merugi adalah pihak pekerja namun hukum di Indonesia telah memberikan akses perlindungan bagi pekerja atau buruh untuk menuntut hak-hak nya dan hal ini patut untuk diperjuangkan. Hasil analisa dan pembahasan dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan wawasan juga kepada para mahasiswa hukum untuk dapat menjadi pelopor informasi kepada masyarakat luas bahwa adanya aturan hukum yang mengatur tentang hak-hak pekerja dan buruh.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Penulis berharap penelitian skripsi ini dapat menjadi salah satu sumber informasi dan bahan bacaan yang dapat menambah wawasan, pengetahuan dan sarana pembelajaran mengenai perlindungan hak-hak pekerja atau buruh yang terkena dampak PHK di masa pandemic Covid-19, walaupun secara sepihak yang menjadi korban paling merugi adalah pihak pekerja namun hukum di Indonesia telah memberikan akses perlindungan bagi pekerja atau buruh untuk menuntut hak-hak nya dan hal ini patut untuk diperjuangkan.

1.5 Kerangka Teoretis, Kerangka Konseptual Dan Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Teoretis

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis, dalam hal ini karena adanya hubungan timbal balik yang erat antara teori dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan konstruksi.

Maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Perlindungan Hukum, Teori Kepastian Hukum, Teori Keadilan

A. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :¹³

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

B. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menunjukkan kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang bersifat subyektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali. Kedua sifat itu termasuk paham hukum itu sendiri (*den begriff des Rechts*).¹⁴

Menurut Jan Michiel Otto, kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Namun Otto memberikan batasan kepastian hukum

¹³ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta. Sinar Grafika, 2009, hlm 10

¹⁴ Shidarta, Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir. Bandung: PT Revika Aditama. 2006. hlm 79-80

yang lebih jauh dalam mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu yaitu:¹⁵

1. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*).
2. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
3. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturanaturan tersebut.
4. Hakim-hakim peradilan yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum dan;
5. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.

C. Teori Keadilan

Menurut John Rawls, keadilan adalah *fairness* (*justice as fairness*). Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant.¹⁶ Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut “adil” terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri.

1.5.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini

¹⁵ Jan Micheil Otto, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Bandung: PT Revika Aditama. 2006. hlm 85.

¹⁶ Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015, hlm. 241.

didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan dibab tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

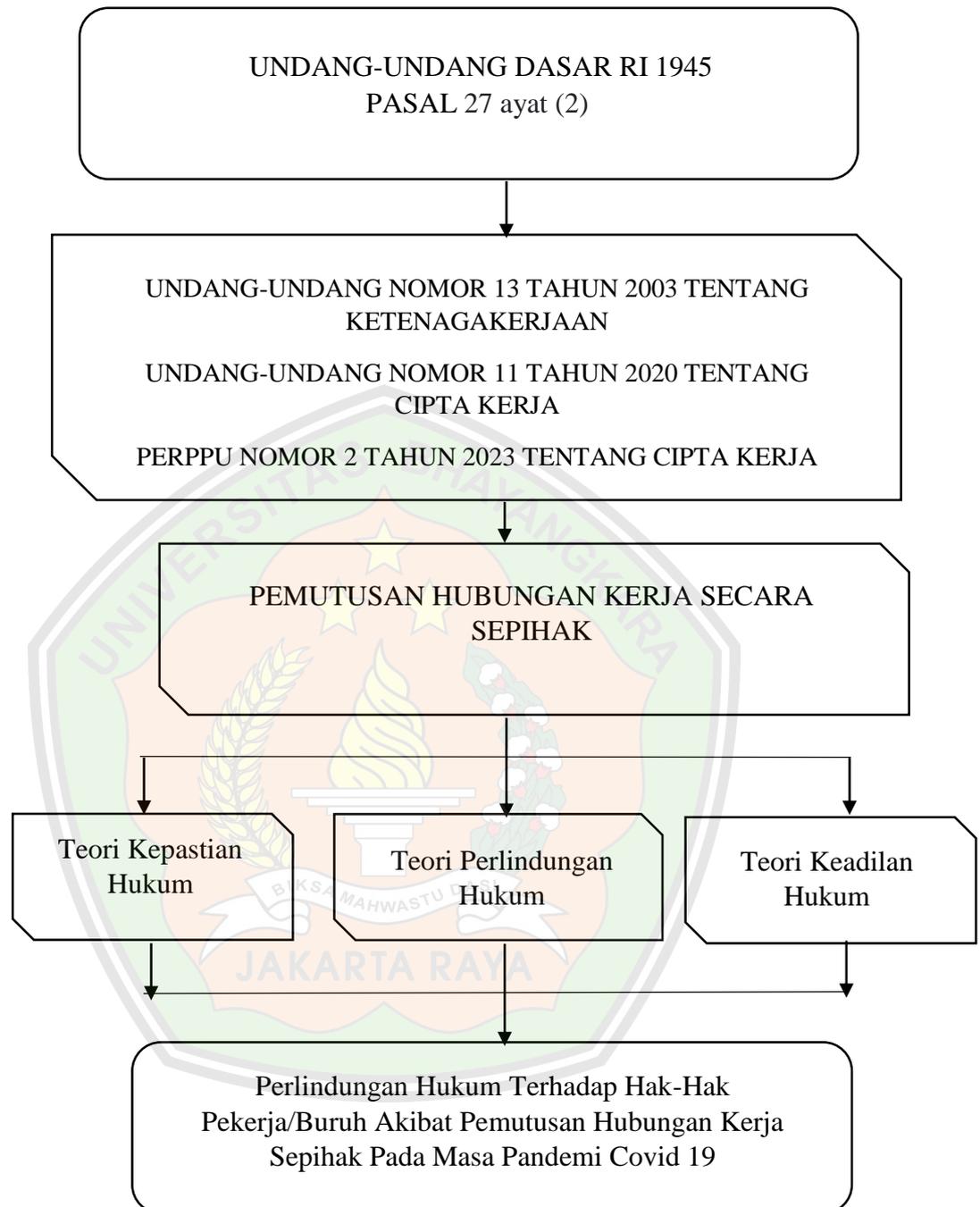
Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Peneliti akan menggunakan kerangka konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh penelitian.

Pemutusan Hubungan Kerja menurut F.X. Djumialdji ialah suatu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan adanya suatu hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban bagi pekerja di dalam sebuah dunia kerja maka dari itu perludanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Banyaknya faktor yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja juga mengharuskan adanya Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja.

1. Perlindungan Hukum menurut Philipus, selalu dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah atau kekuasaan ekonomi dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah dan masalah perlindungan hukum bagi rakyat terhadap pemerintah. Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi permasalahan perlindungan hukum adalah bagi pekerja dan pengusaha.
2. Pekerja/buruh menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain

3. Pemutusan Hubungan Kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dapat terjadi ketika salah satu pihak memutuskan untuk memutuskan hubungan kerja secara sengaja.
4. Menurut situs Itjen Kemdikbud, pengertian pandemi COVID-19 adalah wabah yang terjadi secara serempak dimana-mana, meliputi daerah geografis yang luas. Pandemi merupakan penyakit yang menular (epidemi) yang menyebar hampir diseluruh negara atau benua dan biasanya mengenai banyak orang, *Corona virus Disease 2019* adalah COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2) virus dan penyakit baru ini tidak diketahui sebelum terjadi wabah di wuhan, cina, pada desember 2019. COVID-19 sekarang telah menjadi pandemi yang menyerang banyak negara secara global (*world Health Organization, 2020a*).
5. Menurut Steewart and Walshe (1992) arti regulasi adalah suatu proses untuk memastikan adanya standar sebagai suatu persyaratan hukum yang dipenuhi untuk layanan tertentu atau kegiatan publik sehingga kebijakan dipenuhi.
6. Ketenagakerjaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

1.5.3 Kerangka Pemikiran



1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi, sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 (lima) bab yang membahas tentang :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I ini membahas mengenai latar belakang masalah yang akan menjelaskan alasan pemilihan judul penulisan hukum dan juga memaparkan sekaligus menjadi pengantar umum dalam memahami pembuatan penelitian ini secara keseluruhan yang terdiri dari Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori; Kerangka Konseptual; dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II ini membahas mengenai tinjauan kepustakaan yang terdiri dari Ketenagakerjaan dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Akibat Pandemi Covid-19, Regulasi Pemerintah dalam upaya Perlindungan Pekerja/Buruh yang di PHK di Masa Pandemi, Faktor-Faktor Yang Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja,

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III ini membahas mengenai jenis dan metode penelitian, metode pengumpulan data, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode analisis dan pengolahan bahan hukum, dan metode penulisan. Metode penelitian ini sudah menyesuaikan antara *das sollen* dengan *das sein*. *Das sollen* adalah sesuatu yang diharapkan, dalam Pengantar Ilmu Hukum ada istilah *Ius constituendum* adalah suatu hukum yang diharapkan kedepan agar lebih baik dan memenuhi rasa keadilan serta kepastian hukum. *Das sein* adalah fakta yang terjadi saat ini, dalam Pengantar Ilmu Hukum ada istilah *Ius positum* atau *Ius constitutum* yang biasa disebut dengan hukum positif merupakan hukum yang terjadi saat ini atau berlaku saat ini.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada Bab IV ini membahas hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yaitu mengenai hasil analisa dan pembahasan tentang Bentuk Perlindungan Terhadap

Pekerja Yang Di PHK Akibat Pandemi Covid-19, Bentuk Perlindungan Hukum Dari Pemerintah Dan Pengusaha/Pemberi Kerja Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19, Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19,

BAB V PENUTUP

Pada Bab V ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dalam penulisan skripsi.

