

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada tanggal 2 Maret 2020, Presiden Joko Widodo mengumumkan kasus pertama COVID-19 di Indonesia. Hal tersebut diumumkan sekitar 4 bulan setelah ditemukannya kasus pertama di Cina, dimana pada tanggal 2 Maret 2020 terdapat temuan 2 kasus terinfeksi virus COVID-19.¹ Bahwa seiring berjalannya waktu, terdapat penambahan jumlah kasus COVID-19 yang semakin banyak sampai pada akhirnya Presiden Republik Indonesia pada tanggal 13 April 2020 menerbitkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sebagai Bencana Nasional. Per tanggal 18 September 2021 saat tulisan ini dibuat, kasus terkonfirmasi Positif COVID-19 sejumlah 4.118.529 orang, dengan rincian 3.983.140 orang sembuh dan 140.323 orang meninggal.²

Berdasarkan Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tersebut, pemerintah Indonesia menerbitkan berbagai peraturan terkait pembatasan aktivitas masyarakat dalam rangka menurunkan kasus terinfeksi COVID-19. Beberapa kebijakan diantaranya adalah; (1) April 2020 diterbitkan Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan

¹ Yandri Daniel Damaledo, "2 Maret 2020 Kasus Corona Pertama Di Indonesia Diumumkan Tahun Lalu", *Tirto ID* (online), 2 Maret 2021, dalam <https://tirto.id/2-maret-2020-kasus-corona-pertama-di-indonesia-diumumkan-tahun-lalu-gaKw>, diakses pada 19 September 2021.

² SATGAS COVID-19, "Peta Sebaran COVID-19", *Covid.go.id* (online) september 2021, dalam <https://covid19.go.id/>, diakses pada 19 September 2021.

Penanganan Coronavirus Disease 2019; (2) PPKM Jawa-Bali mulai 11-2 Januari 2021; (3) PPKM Mikro pada 9 Februari dengan pengklasifikasian zona berdasarkan tingkat lingkungan, dimana sejumlah aturan terkait diterbitkan dalam Instruksi MENDAGRI Nomor 14 Tahun 2021; (4) PPKM Darurat yang berakhir tanggal 20 Juli; dan yang terkini saat tulisan ini dibuat adalah (5) PPKM Level 3-4 dengan rangkaian Perpanjangan status secara berkala oleh Pemerintah.³ Berbagai kebijakan pembatasan tersebut menciptakan dampak yang signifikan terhadap perekonomian nasional, yang mana salah satunya adalah keterpurukan dunia usaha dalam berbagai sektor. Badan Pusat Statistik mencatatkan bahwa Ekonomi Indonesia pada tahun 2020 (secara kumulatif) mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 2,07 persen (c-to-c) dibandingkan tahun 2019.⁴

Pukulan keras bagi Dunia Usaha membuat banyak Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan berbagai sebab, mulai dari pengefisienan biaya operasional hingga usaha tersebut telah gulung tikar. Dalam sebuah diskusi daring pada 27 Maret 2021, Sekjen Kementrian Ketenagakerjaan, Anwar Sanusi mengatakan terdapat 29,4 juta orang terdampak pandemi COVID-19, baik mereka yang di-PHK, dirumahkan, maupun dikurangi jam kerjanya.⁵ Bahkan sebelum itu pada periode Agustus 2020, terdapat sekitar 9,77 juta

³ Fitra Moerat Ramadhan, "Gonta-Ganti Istilah Kebijakan Pemerintah Atasi COVID-19, Dari PSBB Sampai PPKM - Grafis Tempo.Co", *Tempo* (online), dalam <https://grafis.tempo.co/read/2747/gonta-ganti-istilah-kebijakan-pemerintah-atasi-COVID-19-dari-psbb-sampai-ppkm>, diakses pada 19 September 2021.

⁴ Badan Pusat Statistik, "Ekonomi Indonesia 2020 Turun sebesar 2,07 Persen (c-to-c)", *BPS* (online), dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/02/05/1811/ekonomi-indonesia-2020-turun-sebesar-2-07-persen--c-to-c-.html>, diakses pada 19 September 2021.

⁵ Tribun Bisnis, "Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi COVID-19, Di-PHK Hingga Dirumahkan", *Tribunnews* (online), dalam <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-COVID-19-di-phk-hingga-dirumahkan>, diakses pada 19 September 2021.

Pengangguran Terbuka di Indonesia atau sebesar 7,07 persen Angkatan Kerja yang tidak terserap dalam pasar kerja.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan problematika hukum yang sering menjadi sengketa dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Benturan kepentingan antara perusahaan dan pekerja khususnya dalam aspek pemenuhan hak-hak para pekerja menjadi permasalahan yang semakin banyak terjadi, akibat konsekuensi keterpurukan ekonomi saat pandemi COVID-19. Pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah salah satu stakeholder terdampak dari sekian banyaknya PHK yang dilakukan perusahaan-perusahaan di Indonesia. PKWT menurut Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang selanjutnya disebut PP 35/2021 menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu."

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan *juncto* UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 59 ayat 1 mengklasifikasikan pekerjaan yang termasuk dalam PKWT, yang mana pasal tersebut berbunyi:

⁶ Kementrian Ketenagakerjaan, "Terdapat Sekitar 9,77 Juta Pengangguran di Indonesia atau Sebesar 7,07 Persen Angkatan Kerja yang Tidak Terserap dalam Pasar Kerja Pada Agustus 2020", *Satudata KEMNAKER* (online), dalam <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data>, diakses pada 19 September 2021.

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Pekerja dengan status PKWT seringkali dihadapkan dengan situasi yang tidak menguntungkan ketika perusahaan berada dalam masa sulit. Walaupun keberadaannya dilindungi oleh instrumen hukum ketenagakerjaan, namun dalam realita lapangan seringkali ditemui pelanggaran atas pemenuhan hak-hak pekerja PKWT. Penegakan hukum ketenagakerjaan khususnya perlindungan hak pekerja PKWT menjadi krusial mengingat di era persaingan usaha yang dinamis, banyak perusahaan memilih opsi sistem pekerja PKWT daripada PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau masyarakat sering sebut sebagai karyawan tetap. Alasan umum pemilik modal banyak menerapkan sistem PKWT adalah karena cara demikian adalah cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi.⁷ Desakan kebutuhan mencari kerja seringkali dimanfaatkan oleh Perusahaan demi efisiensi *cost of production*, sehingga masyarakat perlu menganggap penting aspek kewaspadaan dalam menandatangani kontrak kerja, yakni pekerja harus sadar akan hak-hak sebagai pekerja serta kewajibannya dan demikian pula bagi perusahaan

⁷Fathur Rahman, "Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)", *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, No. 1 Vol.4 Juli 2017, h.104.

pemberi kerja.⁸ Secara sosiologis/kemasyarakatan buruh merupakan orang yang tidak bebas karena ia terpaksa bekerja mengikuti majikannya/pengusahanya, namun hukum beserta instrumen penegakannya tidak boleh menempatkan buruh dalam posisi yang seolah-olah diperbudak serta dirampas hak-hak dasarnya.⁹

Penelitian Hukum dalam tulisan beranjak dari studi kasus dengan konteks PHK oleh Perusahaan Terdampak COVID atas Pekerja PKWT yang belum habis masa perjanjian, yakni Putusan Mahkamah Agung Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021 *Juncto* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2020/PNBna. Masa Perjanjian yang dimaksud merupakan jangka waktu pekerjaan pekerja PKWT yang diperjanjikan dengan perusahaan selaku pemberi kerja. Putusan tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak kasus sengketa hubungan industrial dengan substansi PHK terhadap PKWT yang bekerja di perusahaan terdampak COVID-19. Putusan tersebut memuat PT. Ayani Group Family yang berkedudukan hukum di Aceh, sebuah badan usaha yang bergerak dalam bidang perhotelan, dimana dalam sengketa tahap pertama di pengadilan hubungan industrial berstatus sebagai tergugat. Penggugat dalam hal ini adalah 15 orang, yang terdiri dari eks-pekerja dan pekerja yang turut bersama menuntut haknya yang belum terpenuhi kepada perusahaan hotel.

Dalam kasus posisi tersebut terdapat pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya namun belum diberikan upah sebagai haknya, dan bahkan telah mendapatkan notifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

⁸ Ni Putu *et al.*, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang - Undang No 13 Tahun", *Jurnal Analogi Hukum*, No. 2 Vol.1 2020, h. 127.

⁹ Muhammad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2015. h.12.

Keputusan tersebut mendorong para pekerja (penggugat) hotel PT. Ayani Group Family menuntut hak atas upah serta sisa waktu kontrak yang telah diperjanjikan bersama dengan pihak hotel. Bahwa konsep dasar upah merupakan imbalan atas jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan.¹⁰ Pelanggaran atas pemenuhan upah dalam hal ini merupakan penghianatan terhadap ikatan hak dan kewajiban dalam hubungan hukum antara majikan dan pekerja yang telah disepakati, terlebih masa kontrak daripada para pekerja belum habis.

Dalam tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh, para penggugat dimenangkan dalam sengketa, dimana tergugat dihukum untuk membayar kompensasi uang kontrak kepada para penggugat dengan total Rp.117.608.279,00. Kompensasi uang kontrak tersebut merupakan kewajiban daripada perusahaan mengingat para pekerja di-PHK sebelum kontrak berakhir, bahkan beberapa diantaranya belum mendapat upah padahal telah melakukan pekerjaan dalam beberapa bulan. Ratio Decidendi hakim yang utama dalam memberikan putusan demikian adalah didasarkan pada pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Atas putusan demikian, pihak tergugat, PT Ayani Family Group mengajukan upaya hukum kasasi atas putusan hukum tersebut. Hasil dari upaya hukum tersebut

¹⁰ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2020. h.8.

tertuang dalam Putusan MA Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021, yang mana majelis hakim pada intinya memiliki kemiripan *ratio decidendi* dan sepakat dengan putusan tingkat pertama. Namun dalam putusan tersebut terdapat terobosan hukum yang menciptakan preseden baru, yakni melakukan pemotongan 50% atas hukuman kompensasi uang kontrak di tingkat pertama, menjadi hanya sejumlah Rp. 58.804.139,00 dengan landasan bahwa perusahaan hotel terkait berstatus terdampak COVID-19. Putusan tersebut menciptakan preseden baru dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial bahwa tanggungjawab perusahaan dalam pemberian uang kontrak dapat dipotong dengan landasan telah terjadi ‘bencana nasional’ yakni status perusahaan sedang “terdampak pandemi covid-19”.

Disaat yang bersamaan regulasi terkait dengan PHK pekerja PKWT dalam perusahaan terdampak COVID-19 belum tertuang dalam aturan normatif secara tersendiri. Hal tersebut menimbulkan beberapa masalah hukum, diantaranya bagaimana parameter perusahaan terdampak COVID-19 serta sejauh mana ukuran dampak tersebut sehingga perusahaan mendapatkan potongan kewajiban untuk membayarkan kompensasi uang kontrak tersebut. Kuantifikasi potongan kewajiban kompensasi dengan angka 50% tentunya perlu didasarkan pada kajian komprehensif yang mencerminkan rasa keadilan bagi para stakeholder terdampak. Bahwa kebijakan hukum ketenagakerjaan khususnya saat pandemi COVID-19 perlu mempertimbangkan asas ‘*Salus Populi Suprema Lex Esto*’ yang bermakna keselamatan rakyat merupakan hukum tertinggi.

Menyelamatkan korporasi dari bencana ekonomi memang penting, namun menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh seyogyanya menjadi prioritas utama dalam

regulasi ketenagakerjaan. Bagian konsideran huruf d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hak-hak dasar pekerja/buruh tersebut penting dan perlu dilindungi negara karena memungkinkan rakyatnya berkembang serta menyelenggarakan daya ciptanya sebebaskan mungkin sebagaimana diungkapkan oleh Roger H. Soltau (*the freest possible development and creative self expression of its members*).¹¹

Bahwa politik hukum pemulihan ekonomi pandemi COVID-19 sudah sewajarnya menempatkan kaum kelas menengah kebawah, khususnya buruh dari kesengsaraan ekonomi. Mengingat Putusan MA Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021 merupakan putusan *inkracht van gewidsje* atau telah memiliki kekuatan hukum tetap, maka keberadaan putusan tersebut perlu ditinjau lebih lanjut dengan merefleksikannya kepada peraturan perundang-undangan dan akibat hukum kedepannya. Trobosan dalam putusan tersebut dapat dikategorikan sebagai penemuan hukum baru yang menjadi preseden dan dapat digunakan menjadi sumber hukum untuk memutus berbagai kasus serupa lainnya. Berdasarkan putusan Mahkamah Agung tersebut, penelitian dalam tulisan ini adalah wujud atas urgensi analisis terhadap preseden tersebut, mengingat implikasi dari putusan demikian

¹¹ Adnan Hamid, *Menuju Kebijakan Yang Adil Bagi Pekerja Migran*, FHUP Press, Jakarta, 2012, h.28.

memberikan dampak terhadap hajat hidup masyarakat luas, khususnya karyawan PKWT yang di-PHK selama pandemi COVID-19.

Konstitusi negara Indonesia sesungguhnya telah memberikan dasar perlindungan hukum bagi para pekerja, dimana Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dengan landasan konstitusional tersebut, keberadaan putusan MA Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021 seolah-olah kontraproduktif terhadap pembangunan kesejahteraan buruh tersebut. Oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan studi kasus putusan tersebut guna menjawab persoalan hukum terkait apakah menurut peraturan perundang-undangan Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja PKWT yang belum berakhir masa perjanjian dengan alasan terdampak pandemi COVID-19, serta bagaimana upaya hukum pekerja PKWT yang terkena PHK sebelum masa perjanjian berakhir oleh Perusahaan terdampak COVID-19.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, penulis merumuskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja PKWT yang belum berakhir masa perjanjian kerja dengan alasan terdampak pandemi COVID-19?
2. Bagaimana upaya hukum pekerja PKWT yang terkena PHK Perusahaan terdampak COVID-19 sebelum masa perjanjian kerja berakhir?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan daripada Penelitian Hukum dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis justifikasi menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait penggunaan status terdampak pandemi COVID-19 sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang belum berakhir masa perjanjian kerja.
2. Menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja PKWT dalam melindungi hak-hak sebagai pekerja, akibat PHK oleh Perusahaan terdampak COVID-19 sebelum masa perjanjian kerja berakhir.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini dibuat untuk memberikan khazanah pengetahuan akademik yang lebih mendalam terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang belum masa perjanjian kerjanya belum berakhir. Pengetahuan komprehensif atas topik terkait diharapkan dapat menjadi pemantik untuk penelitian maupun diskusi akademik yang lebih mendalam, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman mendalam tidak hanya bagi para akademisi, namun juga referensi akademik bagi para praktisi untuk memajukan dunia usaha namun tetap melindungi hak-hak pekerja yang ada didalamnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil tulisan dalam penelitian ini akan memberikan informasi bagi masyarakat, terutama *stake holder* yang menjalani pekerjaan di saat pandemi

COVID-19 dengan status pekerja PKWT, segala bentuk Perusahaan terdampak COVID-19, maupun para praktisi hukum dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial khususnya PHK pekerja PKWT di masa COVID-19. Selain daripada itu, tulisan ini diharapkan dapat menjadi pemantik bagi pemangku kebijakan (*regulator*) dalam menciptakan regulasi komprehensif terkait PHK terhadap pekerja PKWT di masa Pandemi COVID-19, mengingat pengaturan khusus membawahi bidang terkait belum tertuang dalam sebuah peraturan tersendiri.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Tipe Penelitian

Penelitian dalam tulisan ilmiah ini akan menggunakan metode Penelitian Hukum (*legal research*). Bahwa penulis menggunakan tipe penelitian Penelitian Hukum guna menganalisis secara mendalam terkait dengan norma hukum atau hukum positif dalam bidang Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam situasi Bencana Nasional pandemi COVID-19. Bahwa Penelitian Hukum yang dimaksud dalam tulisan ini adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum.¹² Penulis akan melakukan penelitian secara sistematis pada hukum positif terkait PHK oleh Perusahaan ‘Terdampak COVID-19’ bagi Pekerja PKWT yang masih cukup sporadis dan belum tersusun dalam suatu kodifikasi peraturan

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2019, h. 47.

perundang-undangan yang ada. Putusan Mahkamah Agung Nomor 213K/Pdt.Sus-Phi/2021 *Juncto* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/Pdt.Sus-Phi/2020/PNbn dalam hal ini digunakan sebagai Studi Kasus dalam menganalisis topik terkait, mengingat Putusan Tingkat Kasasi yang sudah *inkracht* tersebut menciptakan suatu preseden baru yang belum pernah terjadi dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.

1.5.2. Pendekatan

Penelitian Hukum dalam tulisan ini menggunakan pendekatan *Statute Approach* (Pendekatan peraturan perundang-undangan), *Conceptual Approach* (Pendekatan Konseptual), dan *Case Approach* (Pendekatan Kasus). Pendekatan peraturan perundang-undangan yang dimaksud merupakan pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji secara mendalam peraturan perundang-undangan (*statute*) baik berupa produk legislasi maupun regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang akan dianalisis.¹³ Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.¹⁴ Bahwa melalui pendekatan ini, penulis akan menggunakan pandangan serta doktrin ilmu hukum untuk menganalisis bagaimana hukum positif mengatur terkait PHK oleh Perusahaan ‘terdampak COVID-19’ dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang belum berakhir perjanjian kerja.

¹³ *Ibid*, h. 137.

¹⁴ *Ibid*, h.177-178.

Sedangkan pendekatan kasus (*case approach*) yang dimaksud dalam tulisan ini merupakan pendekatan yang menggunakan kasus hukum konkrit dalam praktek dengan menggunakan putusan hukum yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewidsje*), yang mana titik berat analisis terhadap putusan tersebut adalah pada *ratio decidendi* hakim dalam merumuskan sebuah putusan.¹⁵ Dalam konteks penelitian hukum ini, penulis menggunakan Putusan Mahkamah Agung Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021 *Juncto* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2020/PNBna.

1.5.3. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang akan penulis gunakan dalam penelitian hukum ini adalah Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder.

1.5.3.1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki karakteristik autoritatif, artinya memiliki otoritas.¹⁶ Bahan hukum primer dalam hal ini berwujud peraturan perundang-undangan yang relevan dengan PHK Pekerja PKWT yang belum habis masa perjanjian oleh Perusahaan Terdampak COVID-19 dan studi kasus utama yang diangkat dalam penelitian berikut. Daftar sumber hukum primer tersebut diantaranya adalah sebagai berikut;

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945)
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ *Ibid*, h. 158.

¹⁶ *Ibid*, h. 181.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
6. Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019
7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.31/MEN/XII 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi
10. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
11. Putusan Mahkamah Agung Nomor 213K/Pdt.Sus-PHI/2021
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/Pdt.Sus PHI/2020/PNBna

1.5.3.2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah segala bentuk publikasi resmi dalam bidang Ilmu Hukum yang berkaitan dengan PHK Pekerja PKWT oleh Perusahaan Terdampak COVID-19. Bahan hukum tersebut adalah buku literatur hukum, jurnal hukum, pendapat para ahli, skripsi, tesis, disertasi, dan juga artikel atau berita di internet. Bahwa bahan hukum sekunder terkait memiliki tujuan untuk melengkapi bahan hukum primer dan memberikan kepada peneliti petunjuk-petunjuk tentang arah pembahasan daripada penelitian ini.¹⁷

1.5.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum termasuk bahan hukum primer serta sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan peraturan perundang-undangan, Studi Kasus relevan pada situs kredibel berserta dengan artikel *online*, buku-buku dan jurnal dalam bidang Ilmu Hukum sesuai dengan kasus pada topik yang akan dibahas. Bahwa bahan-bahan hukum tersebut dikumpulkan dan disaring berdasarkan relevansi dengan arah topik pembahasan dalam penelitian ini. Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul tersebut akan diteliti lebih dalam dan dilakukan interpretasi sistematis untuk dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini.

1.5.5. Analisis Bahan Hukum

Penelitian hukum dalam tulisan ini akan menggunakan metode ‘Deskriptif Analitis’ untuk mengolah bahan hukum yang telah dikumpulkan. Deskriptif analitis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat bentuk

¹⁷ *Ibid*, h. 195-196

permasalahan yang dituangkan dalam rumusan masalah penelitian, lalu permasalahan tersebut dianalisis oleh Penulis menggunakan bahan hukum termasuk primer dan sekunder, sehingga diperoleh hasil kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan tentang Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terdampak Pandemi COVID-19 Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Bahwa penelitian hukum yang akan dituangkan dalam tulisan ini akan terdiri dari empat bab, diantaranya adalah:

Bab I (Pendahuluan). Bab ini terdiri atas Latar Belakang yakni urgensi penelitian serta perkembangan masalah di masyarakat, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian yang terbagi atas Tipe Penelitian, Bahan Hukum, Metode Pengumpulan Bahan Hukum, Analisis Bahan Hukum, dan Pertanggung Jawaban Sistematika penulisan penelitian.

Bab II (Uraian) dalam penelitian ini akan membahas rumusan masalah yang telah dikerucutkan dalam Bab I, yakni yang pertama tentang Apakah pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja PKWT yang belum berakhir masa perjanjian kerja dengan alasan ‘terdampak pandemi COVID-19’. Dalam Bab II tersebut dibagi menjadi dua sub bab utama yakni; (1) Hubungan hukum antara Pengusaha dengan Pekerja PKWT dalam konstruksi hak dan kewajiban para pihak; dan (2) Penggunaan status pengusaha ‘terdampak pandemi COVID-19’ sebagai dasar Pengusaha melakukan PHK terhadap Pekerja PKWT yang masa perjanjian kerjanya belum berakhir.

Bab III (Uraian) akan membahas rumusan masalah yang kedua tentang upaya hukum pekerja PKWT yang terkena PHK Perusahaan terdampak COVID-19 sebelum masa perjanjian kerja berakhir. Bahwa dalam bab ini akan terbagi dalam dua sub bab yakni; (1) Dasar perlindungan hukum bagi Pekerja PKWT yang di-PHK oleh Perusahaan terdampak COVID-19; dan (2) Langkah upaya hukum baik non-litigasi maupun litigasi untuk melindungi hak-hak Pekerja PKWT yang di-PHK.

Bab IV (Penutup). Bab ini akan berisi kesimpulan atas keseluruhan pembahasan analisis dari Bab II, dan Bab III penelitian hukum ini, dan dilengkapi dengan saran-saran yang relevan terkait dengan solusi isu hukum yang diuraikan dalam pembahasan penelitian ini.