

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini manusia hidup di zaman yang berkembang dengan pesat dan dinamis. Perkembangan pesat ini merupakan hasil dari kerja keras manusia yang sejak dulu tiada henti menciptakan teknologi-teknologi terbaru guna memudahkan kehidupan manusia dalam berbagai aspek, seperti ekonomi, kesehatan, pendidikan, sosial, budaya, dan lainnya. Salah satu perkembangan teknologi yang berpengaruh bagi kehidupan manusia adalah di bidang kesehatan. Namun dengan perkembangan tersebut, manusia tidak dapat menghindari kehendak alam. Setiap tahunnya, terdapat berbagai macam penyakit baru yang muncul di tengah masyarakat yang kemudian berdampak buruk karena dapat merubah hingga mengancam kelangsungan hidup manusia.

Kemunculan penyakit baru ini dapat berdampak dalam skala kecil maupun besar. Salah satu kasus yang berdampak buruk dan berskala besar adalah pandemi *Coronavirus Disease 2019* atau yang biasa dikenal sebagai COVID-19. COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia.¹ Dalam waktu kurang dari empat bulan,

¹Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, “Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MenKes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)”, *MenKes/413/2020*, Vol. 2019 2020, h. 207.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

COVID-19 telah menginfeksi lebih dari 126.000 orang di 123 negara di Asia, Eropa, Amerika Selatan, hingga Afrika Selatan. Dengan tingkat penyebaran yang tergolong cepat, maka *World Health Organization* (WHO) menjadikan status COVID-19 sebagai pandemi global.² Di Indonesia, kasus COVID-19 pertama kali terkonfirmasi pada tanggal 2 Maret 2020 dengan jumlah dua orang. Kasus pertama tersebut disinyalir terjadi akibat adanya penularan dari seorang warga negara Jepang. Tidak membutuhkan waktu yang lama, terhitung hingga tanggal 9 April 2020, pandemi sudah menyebar ke seluruh provinsi di Indonesia dengan Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur sebagai provinsi paling terpapar COVID-19. Per tanggal 10 April 2020, Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 melaporkan jumlah pasien positif di Indonesia mencapai 3.512 orang.³ Setelah pengumuman adanya kasus pertama di Indonesia dan disusul dengan kasus-kasus terkonfirmasi lainnya, Presiden Joko Widodo meminta Pemerintah Daerah untuk membuat kebijakan belajar dari rumah (BDR) dan bekerja dari rumah (*Work From Home*).⁴

Dengan berbagai pertimbangan, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mencegah penyebaran COVID-19 di Indonesia yang dimulai dengan Presiden

²Gloria Setyvani Putri, "WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global Halaman all - Kompas.com", 2020 <https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all>, diakses 2020.

³Syahidah Izzata Sabiila, "Kasus Corona Pertama di Indonesia, Ini Kilas Balik Usai 2 Tahun Berlalu", 2022 <https://news.detik.com/berita/d-5964691/kasus-corona-pertama-di-indonesia-ini-kilas-balik-usai-2-tahun-berlalu/1>, diakses 2022.

⁴"Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan » Republik Indonesia", <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/kemendikbud-terbitkan-pedoman-penyelenggaraan-belajar-dari-rumah>, diakses 9 September 2022.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Joko Widodo membuat kebijakan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19. Peraturan tersebut berlaku mulai tanggal 1 April 2020 dimana DKI Jakarta menjadi provinsi pertama yang mengajukan PSBB kepada Menteri Kesehatan, Agus Terawan dan dituangkan ke dalam Keputusan Menteri Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/239/2020 tentang Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar di Wilayah Provinsi DKI Jakarta dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) tertandatangani pada tanggal 7 April 2020, yang kemudian dilaksanakan pada tanggal 10 April 2020.⁵ Namun setelah berakhirnya PSBB, penyebaran COVID-19 di Indonesia masih terus berlanjut, sehingga pemerintah kembali mengeluarkan peraturan mengenai Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4, Level 3, Level 2 *Corona Virus Disease 2019* di Wilayah Jawa dan Bali.

Dengan pembatasan aktivitas masyarakat, maka pertumbuhan ekonomi di Indonesia cenderung berhenti. Indonesia berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), mengalami laju pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2020 kuartal I adalah 2,97%, kuartal II adalah -5,32%, selanjutnya pada kuartal III adalah -3,49% dan kuartal IV adalah -2,19%, serta laju pertumbuhan ekonomi nasional

⁵Chandra Gian Asmara, “Menkes Terawan Setuju, DKI Jakarta Bisa Terapkan PSBB”, 2020, 2020, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200407083601-4-150182/menkes-terawan-setuju-dki-jakarta-bisa-terapkan-psbb>, diakses 13 September 2022.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

tahun 2020 adalah -2,07%.⁶ Hal inilah yang mengakibatkan berbagai masalah mulai bermunculan di Indonesia, seperti banyaknya demo buruh terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) masal, berbagai perusahaan yang bangkrut, daya beli masyarakat yang menurun drastis, dan banyak buruh yang tidak diupah selama PSBB dan PPKM ini berlangsung.

Oleh sebab banyaknya masalah yang timbul di sektor perekonomian, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan mengenai perlindungan pekerja/buruh dan usaha dalam rangka penanggulangan COVID-19, menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Surat Edaran tersebut berisikan mengenai pelaksanaan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19. Dengan terbatasnya aktivitas selama beberapa bulan ini menyebabkan angka penyebaran COVID-19 menurun, namun di sisi lain pembatasan aktivitas masyarakat berdampak signifikan terhadap para pelaku usaha. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan kecil maupun besar yang harus gulung tikar atau bangkrut karena nihilnya aktivitas ekonomi.⁷ Dampak yang ditimbulkan dari pandemi COVID-19 ini tidak berhenti disitu saja, namun berlanjut pada banyaknya perusahaan di Indonesia yang terpaksa harus

⁶Anita Widiastuti, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Pulau Jawa | PDF", *JEQu*, Vol. 11 April 2021 <https://www.scribd.com/document/517493641/DAMPAK-PANDEMI-COVID-19-TERHADAP-PERTUMBUHAN-EKONOMI-DI-PULAU-JAWA>, diakses April 2021.

⁷Sembiring Lidya Julita, "Sad! 30 Juta UMKM Gulung Tikar Karena Corona", Maret 2021 <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210326144212-4-233127/sad-30-juta-umkm-gulung-tikar-karena-corona>, diakses 26 Maret 2021.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

menunda pengupahan/pembayaran terhadap gaji pekerja harian maupun pekerja tetap untuk menjaga kelangsungan perusahaan. Hal ini mengakibatkan banyaknya pekerja yang melakukan demonstrasi maupun mengajukan gugatan berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap perusahaan mengenai upah yang tidak mereka terima selama pandemi terutama saat PSBB dan PPKM berlaku.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.⁸ Di Indonesia ada dua jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dalam praktiknya dikenal dengan pekerja kontrak/pekerja harian merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁹ Sebelumnya, PKWT diatur dalam Pasal 56-59 Undang- Undang Ketenagakerjaan, namun ketentuan dalam pasal-pasal tersebut diubah oleh Pasal 81 angka 12-15 Undang-Undang Cipta Kerja dan diatur lebih spesifik dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut sudah tidak berlaku.

⁸ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 2.

⁹ Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W”, No. 086142, 2021, h. 42 <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>, diakses 2021.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Selama pandemi COVID-19, para pengusaha tidak hanya mengkhawatirkan pekerja saja, namun pengusaha juga mengkhawatirkan kelangsungan perusahaan yang didirikannya dan juga kelangsungan kehidupan pengusaha itu sendiri. Maka dari itu, dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK0.4/III Tahun 2020 tentu memberatkan pengusaha, karena pada poin ke-4 bagian ke-2, menyatakan bahwa:

Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁰

Maka dari itu, penulis mencoba untuk mencari kekosongan hukum terhadap perlindungan yang dapat diperoleh perusahaan yang diakibatkan dari berlakunya SE Menaker tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tulisan hukum baru karena mengangkat isu aktual sehingga dapat menjadi referensi pihak pembuat peraturan perundang-undangan untuk melengkapi ataupun menyempurnakan aturan hukum terkait yang sudah ada agar bisa memenuhi kebutuhan masyarakat yang kian dinamis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa isu hukum sebagai berikut:

¹⁰Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan, “Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19”, 2020, h. 2–3 [https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1653-Surat Edaran Menteri.html](https://jdih.kemnaker.go.id/katalog-1653-Surat%20Edaran%20Menteri.html), diakses 2020.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Apakah perusahaan tetap diwajibkan membayar upah pekerja harian yang tidak bekerja selama PSBB berlangsung dalam pandemi?
2. Apa akibat hukum terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja harian selama PSBB berlangsung atas berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menjelaskan kewajiban perusahaan membayar upah pekerja harian yang tidak bekerja selama PSBB berlangsung dalam pandemi.
2. Menganalisis dan menjelaskan akibat hukum terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja harian selama PSBB berlangsung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dari Segi Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memperluas pengetahuan, memberi sudut pandang baru, dan sebagai bentuk turut serta penulis dalam perkembangan hukum di Indonesia, terutama dalam hal akibat hukum dari pelaksanaan kebijakan pemerintah yang dikeluarkan selama pandemi COVID-19.

2. Dari segi Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu akademisi dan praktisi dalam mengkaji dan menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi akibat pelaksanaan kebijakan pemerintah berupa pengupahan tenaga

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kerja bagi pengusaha selama pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan kebijakan tentang pengupahan selama pandemi yang dapat memberi keadilan baik bagi tenaga kerja maupun pengusaha.

1.5 Keaslian Penelitian

1. Identitas Penulis : Salsabila Yasmin

Judul : Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang Dipaksa Mengundurkan Diri oleh Pengusaha di Masa Pandemi COVID-19

Rumusan Masalah : 1. Apakah pekerja/buruh yang dipaksa mengundurkan diri oleh pengusaha dengan alasan adanya pandemi COVID-19 dapat dibenarkan hukum?

2. Apakah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipaksa mengundurkan diri di masa pandemi COVID-19 oleh pengusaha?

Hasil Penelitian : 1. Pekerja/buruh yang dipaksa mengundurkan diri oleh pengusaha di masa pandemi COVID-19 tidak dapat dibenarkan oleh hukum, sebab hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf i dalam Pasal 81

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

angka 42 UU No.11 / 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengatur bahwa pengunduran diri harus dilakukan dengan syarat atas kemauan diri sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Pandemi COVID-19 tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena termasuk *force majeure* relatif.

2. Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja/buruh dapat menyelesaikan melalui litigasi atau non litigasi. Untuk non litigasi, pekerja/buruh dapat melaksanakan perundingan secara bipartite serta tripartite yang terdiri dari mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam penyelesaian melalui non litigasi tidak membuahkan perdamaian, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada permasalahan yang diangkat. Penulis mengangkat permasalahan terkait kewajiban pengusaha untuk mengupah pekerja harian selama

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pandemi berlangsung, sedangkan penelitian ini membahas mengenai apakah tindakan yang dilakukan perusahaan itu dapat dibenarkan oleh hukum serta perlindungan bagi pekerja/buruh.

2. Identitas Penulis : Aldika Cahya Narendra

Judul : Perlindungan Hukum terhadap Pekerja atas Tidak Dibayarkannya Upah Lembur

Rumusan Masalah : 1. Hak apa saja yang diterima oleh buruh/pekerja yang dipekerjakan lembur?

2. Apa saja sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur atas pekerjaan lembur bagi buruhnya?

Hasil Penelitian : 1. Hak buruh/pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan adalah pembayaran upah lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya dan memberi makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, serta pemenuhan hak jaminan sosial yang meliputi hak jaminan kecelakaan kerja, hak jaminan kematian, dan hak jaminan kesehatan.

2. Sanksi yang diterima oleh perusahaan akibat

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

tidak terbayarkannya upah lembur terhadap buruh/pekerja ialah sanksi administrasi berupa dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah lembur pekerja/buruh dan sanksi yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam bentuk pemberian nota pemeriksaan serta sanksi pidana berupa sanksi kurungan.

Perbedaan : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada permasalahan yang diangkat. Penulis mengangkat permasalahan terkait kewajiban pengusaha untuk mengupah pekerja harian selama pandemi berlangsung, sedangkan penelitian ini membahas mengenai hak buruh menerima upah lembur dan sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah lembur.

3. Identitas Penulis : Moch. Arif Bayu Ferdiansyah

Judul : Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi yang Perusahaan Terkait Tidak Tutup

Rumusan : 1. Apakah perusahaan dapat diperkenankan
Masalah melakukan efisiensi padahal perusahaan tidak tutup?

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

2. Apa upaya hukum para pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi jika perusahaan tidak tutup?

Hasil Penelitian : 1. Munculnya Undang-Undang yang baru yakni Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan perusahaan dua pilihan yakni dapat tutup maupun tidak tutup ketika perusahaan ingin melakukan efisiensi. Sehingga tidak tutupnya suatu perusahaan yang melakukan efisiensi. Sehingga tidak tutupnya suatu perusahaan yang melakukan efisiensi memang dipebolehkan dan pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atas dasar adanya efisiensi di suatu perusahaan.

2. Upaya hukum bagi pekerja yang dapat dilakukan yakni penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (non-litigasi) dan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada permasalahan yang diangkat. Penulis mengangkat permasalahan terkait kewajiban

pengusaha untuk mengupah pekerja harian selama pandemi berlangsung, sedangkan penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja terkait efisiensi perusahaan.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Tipe Penelitian Hukum

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Legal Research* yang merupakan kegiatan *Know-how* yang bertujuan untuk menemukan jawaban serta solusi atas isu hukum yang dikaji.¹¹ Tujuan Penelitian hukum ialah menemukan kebenaran koherensi yang meliputi keherensi antara: a) aturan hukum – norma hukum; b) norma hukum – prinsip hukum; dan c) perbuatan individu – norma hukum.¹² Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian huku, yaitu sebagai berikut:¹³

1. Mengumpulkan fakta hukum untuk kemudian disaring, sehingga tidak ada lagi hal-hal yang tidak berkaitan dengan isu hukum yang akan dikaji;
2. Menghimpun bahan-bahan hukum maupun non hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji;

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, revisi Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2005.

¹²*Ibid.*, h. 64.

¹³*Ibid.*, h. 213.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

3. Menganalisis isu hukum dengan menggunakan bahan-bahan yang telah didapatkan;
4. Menyimpulkan pemecahan masalah atas isu hukum yang dikaji; serta
5. Memberi preskripsi berdasarkan argumentasi yang ada di dalam kesimpulan.

1.6.2 Pendekatan Masalah

Penulis menggunakan tiga pendekatan dalam penelitian ini, yakni dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ialah pendekatan yang dilakukan dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) ialah pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan pandangan serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum untuk menjawab isu hukum yang dikaji.¹⁴

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk mengkaji hukum positif yang mengatur tentang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan

¹⁴H.M. Fauzan dan Baharuddin Siagian, *Kamus hukum dan yurisprudensi*, Cetakan 1 Kencana, Depok, 2017, h. 154.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang Penulis gunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, yang meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Burgelijk Wetboek (BW).
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

8) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah bahan hukum yang berfungsi untuk melengkapi atau menjelaskan bahan hukum primer secara lebih mendalam. Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku hukum, skripsi, tesis, disertasi, jurnal hukum, artikel elektronik, maupun surat kabar elektronik yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji.¹⁵ Selain itu, pandangan serta doktrin para ahli hukum juga termasuk dalam bahan hukum sekunder yang dapat menjadi dasar argumentasi apabila terjadi kekosongan atau ketidakjelasan dalam suatu peraturan perundang-undangan.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan bahan hukum tertulis berupa peraturan perundang-undangan, buku, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, artikel, dan surat kabar elektronik. Prosedur pengumpulan diawali dengan

¹⁵Peter Mahmud Marzuki, *Loc.Cit.*

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

mencari dan memilah-milah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang isu hukum yang dikaji. Setelah itu, prosedur dilanjutkan dengan mengumpulkan dan memilah-milah bahan hukum sekunder yang mendukung bahan hukum primer yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu memilah dan menggunakan bahan hukum untuk menganalisis masing-masing isu hukum yang telah disebutkan dalam rumusan masalah diatas. Penulis akan melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap bahan hukum yang digunakan. Setelah berhasil menganalisis isu hukum, penulis akan menarik kesimpulan yang merupakan sebuah preskripsi.

1.6.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN adalah bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika. Metode penelitian meliputi tipe penelitian hukum, pendekatan (*approach*), sumber bahan hukum (*legal sources*), prosedur pengumpulan bahan hukum dan analisis hukum.

BAB II merupakan bab yang akan membahas rumusan masalah pertama, yaitu akibat hukum berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020.

IR – PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Bab ini akan menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk mengetahui ketentuan hukum mengenai pengupahan buruh/tenaga kerja oleh pengusaha di masa pandemi COVID-19.

BAB III merupakan bab yang akan membahas rumusan masalah kedua, yaitu bentuk perlindungan hukum bagi pengusaha akibat berlakunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020. Bab ini merupakan kelanjutan dari BAB II. Pada saat sudah diketahui dampak dari berlakunya SE Menteri Ketenagakerjaan tersebut, Penulis baru dapat mengidentifikasi bentuk perlindungan hukum yang dapat diperoleh oleh para pengusaha. Bab ini juga membahas mengenai apakah SE Menteri Ketenagakerjaan tersebut wajib untuk diterapkan oleh setiap perusahaan yakni perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

BAB IV merupakan PENUTUP yang akan berisi mengenai kesimpulan yang menjawab semua isu hukum yang dikaji serta saran yang berisi rekomendasi atas kesimpulan yang telah dibuat.