

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini manusia sedang dihadapkan dengan virus bernama *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19). Virus ini muncul pada tahun 2019 dan menyebar hingga ke seluruh dunia, salah satunya di Indonesia. Sehingga *World Health Organization* (WHO) menetapkan Covid-19 sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020. Sebagai suatu bentuk konsekuensi dari terjadinya Covid-19, dapat dipastikan tidak hanya sektor kesehatan saja yang terdampak, tetapi juga terhadap kegiatan politik dan ekonomi.

Terdapat aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19 di Indonesia. Dimulai dari Presiden yang mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang berpedoman pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan, hingga diberlakukannya Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang tertulis dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 30 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan

Masyarakat Level 4, Level 3 dan Level 2 *Corona Virus Disease* 2019 di Wilayah Jawa dan Bali.

Sebagai bentuk pencegahan dari menyebarnya Covid-19, telah ditemukan harapan untuk melawan Covid-19 yaitu dengan adanya pelaksanaan Vaksinasi Covid-19. Vaksin Covid-19 dapat berdampak pada menurunnya kasus harian dari Covid-19 itu sendiri. Pada tanggal 11 Januari 2021, Indonesia menerima 3 juta dosis vaksin Sinovac asal Tiongkok yang akan dilakukan vaksinasi Covid-19 tahap pertama. Pemerintah melalui PT Bio Farma juga melakukan pemesanan vaksin Covid-19 dengan produsen lain. PT Bio Farma memesan vaksin AstraZeneca asal produsen Inggris dan Jerman. Melalui hal tersebut, Indonesia menerima 1,1 juta dosis vaksin AstraZeneca untuk pertama kalinya pada 8 Maret 2021.¹

Selain itu, Indonesia kedatangan 3 juta dosis vaksin Moderna asal Amerika pada tanggal 11 Juli 2021 yang diprioritaskan bagi tenaga kesehatan sebagai *booster*.² Vaksin Pfizer pun sudah tiba di Indonesia untuk pertama kalinya pada tanggal 19 Agustus 2021 sebanyak 1.560.780 juta dosis.³ Hingga bulan September 2021, terdapat 9 jenis vaksin yang sudah mendapatkan izin penggunaan darurat dari Badan Pengawas Obat & Makanan (BPOM). Diantaranya yaitu Sinovac,

¹ Suparjo Ramalan, "Perdana, 1,1 Juta Vaksin AstraZeneca Tiba di Indonesia", *Okezone.com* (online), 8 Maret 2021, dalam <https://economy.okezone.com/read/2021/03/08/320/2374325/perdana-1-1-juta-vaksin-astrazeneca-tiba-di-indonesia>, diakses pada 20 September 2021.

² Jawahir Gustav Rizal, "3 Juta Vaksin Moderna Tiba di Indonesia, Ditujukan Untuk Siapa?", *Kompas* (online), 13 Juli 2021, dalam <https://www.kompas.com/tren/read/2021/07/13/090500865/3-juta-vaksin-moderna-tiba-di-indonesia-ditujukan-untuk-siapa-?page=all>, diakses pada 19 September 2021.

³ Benedikta Desiderita, "1,5 Juta Dosis Vaksin Pfizer Sudah Tiba, Disusul 4,6 Juta Dosis Lagi Bulan Ini", *Liputan6* (online), 21 Agustus 2021, dalam <https://www.liputan6.com/health/read/4637260/15-juta-dosis-vaksin-pfizer-sudah-tiba-disusul-46-juta-dosis-lagi-bulan-ini>, diakses pada 19 September 2021.

Coronavac, AstraZeneca, Sinopharm, Moderna, Pfizer, Sputnik V, dan Johnson & Johnson.⁴

Pemerintah memiliki target sebanyak 181 juta masyarakat Indonesia untuk dapat melakukan vaksinasi Covid-19 agar dapat tercapai *herd immunity* atau kekebalan kelompok.⁵ Sehingga Pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2020 tentang Pengadaan Vaksin dan Pelaksanaan Vaksinasi dalam Rangka Penanggulangan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19). Cakupan dari pelaksanaan pengadaan vaksin dan pelaksanaan vaksinasi itu sendiri berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Perpres 99/2020 meliputi pengadaan, pelaksanaan, pendanaan pengadaan, dan dukungan dan fasilitas kementerian, lembaga dan pemerintah daerah. Di sisi lain, pemerintah masih berupaya untuk mengedukasi masyarakat akan vaksin Covid-19 yang dapat mencegah manusia dari terpapar atau mengalami gejala yang berat.

Dalam kehidupan bermasyarakat, terjadinya pro dan kontra mengenai pelaksanaan vaksinasi Covid-19 di Indonesia. Beberapa diantaranya adalah adanya disinformasi yaitu masyarakat termakan *hoax* terkait vaksinasi Covid-19 tersebut. Padahal dengan dilakukannya vaksin Covid-19, dapat melindungi masyarakat dari Covid-19 dan bisa tetap menguntungkan dari sisi sosial maupun ekonomi.

⁴ Wahyuni Sahara, '9 Jenis Vaksin Covid-19 di Indonesia yang Telah Dapat Izin Penggunaan Darurat dari BPOM', *Kompas* (online), 9 September 2021, dalam <https://nasional.kompas.com/read/2021/09/09/09404501/9-jenis-vaksin-Covid-19-di-indonesia-yang-telah-dapat-izin-penggunaan?page=all>, diakses 9 September 2021.

⁵ Adhi Wicaksono, 'Ragam Sanksi Penolak Vaksin Covid-19 dalam Perpres Jokowi', *CNN Indonesia* (online), 15 Februari 2021, dalam <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210215121224-20-606321/ragam-sanksi-penolak-vaksin-Covid-19-dalam-perpres-jokowi>, diakses 13 September 2021.

Jika dilihat dalam dunia ketenagakerjaan, vaksinasi merupakan hal yang penting agar terhindar dari risiko terpapar ketika bekerja. Pekerja sebagai penggerak perekonomian, maka mereka harus diutamakan dalam hal pelaksanaan vaksinasi. Pekerja juga akan mendapatkan keuntungan melalui vaksinasi tersebut, diantaranya adalah bahwa pekerja mendapatkan rasa aman sehingga terhindar dari tertularnya Covid-19, berkurangnya kekhawatiran dapat mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan motivasi kerja.⁶

Manusia mendapatkan penghasilan untuk bisa bertahan hidup melalui upah yang diberikan ketika bekerja. Negara dan masyarakat diharuskan untuk bisa menjamin hak setiap manusia atau warga negaranya untuk dapat bekerja dan tidak melakukan diskriminasi atas hak tersebut antara satu dengan yang lainnya.⁷ Negara Indonesia sebagai negara hukum yang didasarkan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, bahwa konsekuensi dari itu adalah Negara Republik Indonesia menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dan dapat menjamin segala warganegaranya berbarengan dengan kedudukan itu di lingkup hukum dan pemerintahan.⁸

Dinyatakan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28D ayat (2) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, sehingga hal

⁶ Muchtaruddin Mansyur, ‘Vaksinasi COVID-19 bagi Pekerja, Harapan Pulihnya Produktivitas’, *Journal of The Indonesian Medical Association Majalah Kedokteran Indonesia*, Vol. 71, No. 1, 2021, h. 3

⁷ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Jakarta, Jakarta, 2019, h. 3, dikutip dari Khildah R. Fatma, *Tantangan Dunia Kerja di Indonesia*, Bentang Media, Jakarta, 2004, h. 3

⁸ Muchsin, *Ikhtisari Materi Pokok Filsafat Hukum*, STIH “IBLAM”, Depok, 2004, h. 110

tersebut menjadi salah satu acuan terhadap hak dari setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Diatur pula pada dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), bahwa tenaga kerja layak untuk mendapatkan kesempatan yang sama dan dengan tanpa diskriminasi dalam hal memperoleh suatu pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 dan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yang dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang dapat melakukan suatu pekerjaan dan dapat menghasilkan barang dan/atau jasa dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas pekerjaan yang dilakukannya. Secara umum, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja dalam batas usia kerja, kecuali:

- a. Anak di bawah umur 14 tahun;
- b. Orang yang masih bersekolah dalam jangka waktu penuh;
- c. Orang yang karena sesuatu hal tidak mampu bekerja.⁹

Dimulai dari melakukan suatu pekerjaan, manusia dapat merasakan akan kesejahteraan, dan dengan hilangnya suatu pekerjaan tersebut pula maka manusia dapat terjatuh ke dalam kemiskinan, dan bahkan kegiatan yang melanggar hukum maupun norma.¹⁰ Permasalahan yang masih sering muncul hingga saat ini dalam hal ketenagakerjaan yaitu permasalahan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dalam ketenagakerjaan dapat terjadi dikarenakan telah berakhirnya waktu tertentu yang sudah disepakati di perjanjian dan dapat pula

⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2019, h. 1

¹⁰ Suratman, *Op.Cit.*, h. 5

terjadi melalui perselisihan yang timbul di antara pekerja dan pengusaha, dan sebab-sebab pemutusan hubungan kerja lainnya. Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dari pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja menyebabkan para pekerja kehilangan mata pencaharian dan kehilangan biaya hidup terhadap dirinya sendiri maupun keluarga mereka sebelum nantinya para pekerja tersebut mendapatkan pekerjaan yang baru. Pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi empat macam, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum¹¹

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dengan sendirinya seiring dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh perusahaan dan buruh. Selain itu, pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi apabila pekerja meninggal dunia.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Secara yuridis, UU Ketenagakerjaan memungkinkan pekerja/buruh untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Dijelaskan dalam Pasal 36 ayat (1) huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

¹¹ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, h. 113

i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Selain itu apabila pekerja/buruh menolak untuk melanjutkan hubungan kerja apabila perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan termasuk dalam Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terjadi apabila melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Selain itu perusahaan melakukan penolakan dengan tidak melanjutkan hubungan kerja para pekerja/buruh saat terjadi perubahan status, penggabungan atau peleburan. Dan terdapat efisiensi pengurangan pekerja/buruh di perusahaan.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan dapat dilakukan jika terdapat alasan yang utama dan mendesak. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan apabila pekerja melakukan tindak pidana.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hal yang tidak diinginkan bagi para pekerja. Dampak dari pemutusan hubungan kerja itu sendiri biasanya merupakan suatu permasalahan bagi negara, selain itu juga memiliki dampak yang cukup besar

bagi keberlangsungan hidup.¹² Berbarengan dengan terjadinya pandemi Covid-19 yang sudah menyebar di seluruh dunia saat ini, banyaknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa terdapat 29,4 juta orang yang terdampak pandemi Covid-19, termasuk yang terkena pemutusan hubungan kerja, dirumahkan, hingga pemotongan upah dan jam kerja.¹³

Vaksin Covid-19 hadir dalam penanganan pandemi Covid-19 yang dapat mencegah penularan. Ketentuan para pengusaha dalam mewajibkan vaksinasi juga bukan karena kepentingan ekonomi semata, namun juga terkait dengan kesehatan agar terhindar dari risiko terpapar. Pengusaha selaku pemberi kerja pun tidak segan-segan untuk bisa memberi ancaman pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya jika menolak vaksinasi Covid-19. Namun memang terdapat permasalahan apabila pekerja tersebut memiliki penyakit bawaan komorbid, seperti jantung dan kanker. Jika para pekerja menderita komorbid maka harus mempunyai surat keterangan dari dokter agar dapat menerima vaksin Covid-19, sehingga atas dasar hal tersebut mereka harus mengeluarkan biaya tambahan.

Selain itu dikutip dari Tribunnews.com, Direktur Utama PT Bukit Asam (Persero) juga tidak ragu untuk memberikan sanksi pemutusan hubungan kerja bagi para karyawannya yang menolak untuk divaksin.¹⁴ Berdasarkan latar belakang

¹² Mukhidin, *et.al*, 'Termination of Employment Problems in Indonesia', *Psychology and Education*, Vol. 58, No. 2, 2021, h. 1

¹³ Danang Triatmojo, "Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19, di-PHK Hingga Dirumahkan", *Tribunnews.com* (online), 27 Maret 2021, dalam <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>, diakses 13 September 2021.

¹⁴ Reynas Abdila, "Dirut Bukit Asam Tidak Ragu PHK Karyawan yang Menolak Divaksin", *Tribunnews.com* (online), 11 Agustus 2021, dalam <https://www.tribunnews.com/corona/2021/08/11/dirut-bukit-asam-tidak-ragu-phk-karyawan-yang-menolak-divaksin>, diakses 9 September 2021.

tersebut, penulis bermaksud untuk dapat mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN MENOLAK VAKSINASI COVID-19”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan menolak untuk dilakukannya vaksinasi Covid-19?
2. Apa perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak untuk dilakukannya vaksinasi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis apakah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan menolak vaksinasi Covid-19.
2. Untuk menganalisis dan memberikan penjelasan mengenai perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh apabila menolak vaksin Covid-19, serta upaya hukum yang dapat diajukan oleh pekerja/buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penulisan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penulis berharap untuk dapat dijadikan sebagai pemahaman mengenai keabsahan dari dilakukannya pemutusan hubungan kerja apabila pekerja/buruh menolak vaksinasi Covid-19.
2. Secara praktis, penulis berharap dapat memberikan sumbangsih ide atau pemikiran kepada masyarakat khususnya kepada para pekerja/buruh apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akibat menolak vaksin Covid-19.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian Hukum

Tipe penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *Doctrinal Research* karena obyek penelitiannya adalah aturan hukum yang diperoleh dari norma-norma hukum positif yang berlaku, yaitu melalui UU Ketenagakerjaan. Sehingga setelah menetapkan judul, maka memulai dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan menolak dilakukannya vaksinasi Covid-19. Kemudian, langkah selanjutnya adalah menjelaskan secara sistematis berdasarkan hukum yang berlaku dan menarik kesimpulan.

1.5.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan meneliti undang-undang dan aturan yang terkait dengan isu hukum yang dibahas dalam tulisan ini.¹⁵
2. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan cara mengkaji terhadap pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.¹⁶

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*);
2. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 56);
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, h. 133.

¹⁶ *Ibid*, h. 135.

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);

b. Bahan Hukum Sekunder :

Bahan hukum Sekunder dalam penelitian ini dapat berasal dari pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan hukum penelitian ini, karya ilmiah yang berkaitan, jurnal hukum dan juga beberapa literatur atau buku hukum.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini pengumpulan bahan hukum diawali dengan langkah menemukan isu hukum terlebih dahulu, selanjutnya yaitu mengumpulkan peraturan

perundang-undangan maupun aturan hukum lainnya yang terkait untuk kemudian menelaah aturan-aturan hukum tersebut. Lalu mengumpulkan sumber hukum sekunder yaitu literatur, jurnal, maupun pendapat para ahli untuk menjadi acuan dalam penulisan dan pemecahan isu hukum dengan mengumpulkan bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan juga bahan hukum sekundernya.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Dengan mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder, maka langkah selanjutnya adalah menyeleksi bahan-bahan hukum yang terkait dan memisahkan yang sesuai dan yang tidak sesuai. Kemudian menganalisis implementasi bahan hukum tersebut ke dalam permasalahan-permasalahan yang terjadi pada saat ini. maka dilakukan penarikan kesimpulan yang memecahkan isu hukum dalam penelitian ini dengan hasil penafsiran secara sistematis.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan penelitian ini terbagi menjadi empat bab, diawali dengan Bab I yang menjadi Bab Pendahuluan dalam penelitian ini. Di dalam Bab I ini diuraikan kembali menjadi beberapa sub-bab yaitu terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, pendekatan masalah, tipe penelitian, bahan-bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum, serta pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, merupakan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama. Dalam bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab. Penulis akan menguraikan dan menganalisis terkait keabsahan apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan menolak vaksin Covid-19. Selain itu membahas mengenai hak atau kewajiban dari pelaksanaan vaksinasi Covid-19 bagi para pekerja.

Bab III, merupakan pembahasan dari rumusan masalah kedua. Dalam bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab. Penulis akan menguraikan perlindungan hukum yang diperoleh para pekerja apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan para pekerja menolak dilakukannya vaksin Covid-19, serta proses penyelesaian perselisihan tersebut.

Bab IV yaitu penutup yang merupakan bagian akhir dari penulisan penelitian yang mengemukakan kesimpulan semua pembahasan, jawaban ringkas dari rumusan masalah yang dibahas dan kemudian diikuti oleh penyampaian saran.