

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Covid-19 pertama kali dikonfirmasi di Wuhan, Cina yang ditandai dengan pasien pertama yang memiliki gejala *pneumonia* pada awal Desember 2019.<sup>1</sup> Hal tersebut dilanjutkan dengan belasan orang lainnya di Wuhan yang juga mengalami gejala yang sama yaitu *pneumonia* seperti infeksi pada radang paru-paru pada 31 Desember 2019.<sup>2</sup> Hal tersebut dikarenakan Covid-19 disebabkan oleh *SARS-CoV-2* (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2*) yang berkaitan dengan virus yang menyerang pernapasan atau disebut dengan SARS.<sup>3</sup> Organisasi Kesehatan Dunia atau *WHO* (*World Health Organization*) menyatakan bahwa penyebab utama dari pandemi Covid-19 adalah berasal dari di pasar hewan Huanan di Wuhan, Cina, dimana tempat tersebut juga menjual makanan laut.<sup>4</sup>

Pada 2 Maret 2020, Pemerintah Indonesia menyatakan bahwa Indonesia telah menjadi salah satu negara yang terjangkit virus Covid-19 dengan diumumkankannya dua warga negara Indonesia (WNI) yang

---

<sup>1</sup> *CNN Indonesia*, Setahun Lalu Pasien Pertama Covid-19 Ditemukan di Wuhan, hlm.1, <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20201204124554-113-577951/setahun-lalu-pasienpertama-covid-19-ditemukan-di-wuhan>, diakses 25 September 2022.

<sup>2</sup> *CNN Indonesia*, Jejak Pandemi Covid-19 dari Pasar Hingga Mengepung Dunia, <https://www.cnnindonesia.com/internasional/20210804100935-113-676183/jejak-pandemi-covid19-dari-pasar-hingga-mengepung-dunia>, hlm.1, diakses 25 September 2022

<sup>3</sup> Adityo Susilo, 2020, "Coronavirus Disease 2019", *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, VolVII/ No-1/Maret/2020, Universitas Indonesia, hlm. 45.

<sup>4</sup> *Ibid.*

terkonfirmasi positif Covid-19.<sup>5</sup> Pada 11 Maret 2020 WHO menyatakan wabah *corona virus disease* 2019 atau Covid-19 sebagai pandemi.<sup>6</sup> Selanjutnya, pada 31 Maret 2020 Presiden menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19.<sup>7</sup> Ditetapkan juga Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Selain itu, untuk melindungi warga dari risiko penularan, Presiden menetapkan peraturan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan mulai berlaku sejak 31 Maret 2020.<sup>8</sup>

Dampak yang ditimbulkan dari penetapan PSBB tidak hanya mempengaruhi bidang kesehatan, namun juga bidang sosial dan ekonomi, termasuk bidang ketenagakerjaan.<sup>9</sup> Permasalahan dan kendala dalam bidang ketenagakerjaan yang dihadapi salah satu contohnya ialah pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> Ririn Pakaya, dkk, 2021, "Penerapan 3 M (Memakai Masker, Mencuci Tangan Dan Menjaga Jarak) Dalam Upaya Pencegahan Penularan Corona Virus Disease (Covid-19) Di Desa Mohiyolo Kec. Asparaga Kabupaten Gorontalo", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, VolIII/No-1/Februari/2021, Universitas Gorontalo, hlm.1.

<sup>6</sup> Arif Fajar Setiadi, 11 Maret 2020 WHO tetapkan pandemi, hlm.1, <https://www.solopos.com/sejarah-hari-ini-11-maret-2020-who-tetapkan-pandemi-covid-19-1270776>, diakses 16 September 2022.

<sup>7</sup> Indra Jaya, Penguatan Sistem Kesehatan dalam Pengendalian COVID-19, hlm.1, <http://p2p.kemkes.go.id/penguatan-sistem-kesehatan-dalam-pengendalian-covid-19/>, diakses 14 September 2022.

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> Nikita Chaesar Putri Chandra, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Masa Covid-19 Pada Pt Grab Teknologi Indonesia, Skripsi, Universitas Sriwijaya, hlm. 3.

<sup>10</sup> *Ibid.*

PHK diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang diklaim dapat menciptakan kemudahan dalam usaha, investasi, dan penyediaan lapangan kerja baru.<sup>11</sup> UU Cipta Kerja memiliki aturan turunan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021).

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia terhadap tenaga kerja pada tahun 2020 yang terkena dampak dari pandemi covid-19 menunjukkan hasil sebanyak 35% pekerja terkena PHK dan 19% pekerja dirumahkan sementara.<sup>12</sup> Pada tahun 2021 survei dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) di 21 Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) dari 34 provinsi ada di Indonesia dengan metode kuantitatif melalui pemberian kuesioner dan terdapat 72.983 pekerja mengalami PHK akibat Covid-19.<sup>13</sup> PHK masih terus berlanjut hingga awal September 2022, berdasarkan data dari Data Indonesia PHK yang dilakukan oleh perusahaan rintisan (*startup*) tercatat sebanyak 76.995.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang-Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020

<sup>12</sup> Cantika Adinda Putri, Survei: Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK, hlm.1, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>, diakses 16 Sdeptember 2022.

<sup>13</sup> Dwi Adtya Putra, Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19, hlm.1, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>, diakses 16 September 2022.

<sup>14</sup> Sarnita Sadya, 76.995 Karyawan Startup Kena PHK hingga Awal September 2022, hlm.1, <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/76995-karyawan-startup-kena-phk-hingga-awal-september-2022>, diakses 16 September 2022.

Banyaknya PHK yang dilakukan di masa pandemi, menimbulkan persoalan mengenai pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang terkena PHK namun tidak diperolehnya, misalnya pekerja yang di PHK tanpa kompensasi.<sup>15</sup> Dalam UU Ketenagakerjaan ketika terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang terdiri dari cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Menurut UU Cipta Kerja hak yang seharusnya didapat pekerja ketika terjadi PHK adalah sama dengan UU Ketenagakerjaan, hanya saja terdapat hak yang dihilangkan yaitu pada uang penggantian hak terkhusus untuk penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon. Hak pekerja secara luas juga terdapat pada *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* atau yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, terdapat 8 hak dasar yang didapatkan pekerja, yaitu hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak

---

<sup>15</sup>Andiny Rahimah Kafah, 2021, “Pemberian Pesangon Akibat PHK”, *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Volume 11 No. 2 Nov 2021, Universitas Semarang, hlm.230.

untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, dan hak atas rahasia pribadi, serta hak atas kebebasan suara hati.<sup>16</sup>

Permasalahan lain terdapat pada upaya pemenuhan hak dalam putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial. Terdapat dua putusan dengan pertimbangan berbeda yaitu putusan dengan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Hakim menjatuhkan putusan dengan berpedoman pada UU Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksananya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 sedangkan untuk putusan dengan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Hakim menjatuhkan putusan dengan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan.<sup>17</sup> Bahwa dasar yang digunakan oleh hakim dalam memberikan pertimbangan adalah berbeda, sehingga menerbitkan isi putusan yang berbeda dan berdampak tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang terkena PHK secara utuh.

Persoalan ketidaksamaan hakim dalam memberikan pertimbangan dalam memutus perkara PHK di masa pandemi pasca berlakunya UU Cipta Kerja memerlukan perhatian agar pekerja terpenuhi hak-haknya dan memperoleh kepastian hukum, sehingga hal ini perlu dilakukan penelitian. Pada tanggal 30 Desember 2022 saat penulis sudah berjalan melakukan penelitian tentang pemenuhan hak-hak pekerja terhadap pekerja yang terkena PHK selama masa pandemi pasca berlakunya UU Cipta Kerja,

---

<sup>16</sup> Nikita Chaesar Putri Chandra, *Op. Cit.*, hlm. 5.

<sup>17</sup> Haris Manalu, Pendapat Hakim Berbeda-beda atas UU Cipta Kerja, hlm.1, <https://ksbsi.org/home/read/2015/Pendapat-Hakim-Berbeda-Beda-Atas-UU-Cipta-Kerja>, diakses tanggal 12 September 2021.

Pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengganti UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, penulis akan tetap meneliti tentang pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK selama masa pandemi pasca berlakunya UU Cipta Kerja sebelum diberlakukannya Perpu Nomor 2 Tahun 2022.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini diberi judul **PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK SELAMA MASA PANDEMI COVID-19.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah dasar hukum yang diterapkan pada putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah tepat?
2. Apakah putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk:

1. Menganalisis apakah dasar hukum yang diterapkan pada putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah tepat.

2. Menganalisis apakah putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sudah memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penulisan diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya bidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dari sisi akademis bagi masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja/buruh serta memberikan masukan agar PHK dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan ini berjudul “PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG TERKENA PHK SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”. Terdapat beberapa skripsi yang memiliki pokok bahasan sama namun problematik hukumnya memiliki perbedaan. Guna perbandingan terdapat tiga skripsi sebagai berikut:

1. Nikita Caesar Putri Chandra, 02011281722162, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2020. Judul Skripsi: “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TERKENA

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI MASA COVID-19  
PADA PT GRAB TEKNOLOGI INDONESIA”

Rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana bentuk hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam hak pengupahan yang terkena PHK akibat dampak pandemi COVID-19 pada PT. Grab Teknologi Indonesia (GTI)?

Hasil penelitiannya adalah:

Hasil penelitian ini mengikat para pihak sejak dibuatnya perjanjian kerja dan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, jika ikatan perjanjian itu diputusa karena covid-19 maka pihak pemberi kerja harus memberikan hak dari pekerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>18</sup>

2. Rasmiyati, 17 0303 0059, Fakultas Hukum IAIN Palopo, 2021. Judul Skripsi: “HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM”

Rumusan masalahnya adalah:

---

<sup>18</sup> Nikita Chaesar Putri Chandra, *Op. Cit.*, hlm. 77.



- a. Bagaimana tinjauan hukum nasional terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?
- b. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?
- c. Bagaimana perbandingan antara hukum nasional dan hukum Islam terhadap pemenuhan hak-hak pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi?

Hasil penelitiannya adalah:

Hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi dalam hukum nasional terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan jaminan kehilangan pekerjaan. Adapun perhitungan besaran uang pesangon/upah yang diterima oleh pekerja/buruh tersebut dihitung berdasarkan lamanya masa kerja dan alasan dilakukannya PHK. Adapun alasan yang terkait dengan PHK pada masa pandemi Covid-19 ini yaitu masuk dalam kategori alasan keadaan memaksa (*force majeure*) dan alasan efisiensi dan dalam masa pandemi ini ketika terjadi PHK maka hak-hak tersebut harus tetap terpenuhi.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Rasmiyati, 2021, Hak-Hak Pekerja Dalam Phk Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam, Skripsi, IAIN Palopo, hlm. 66.

3. Helmy Alakatiri, 1810611352, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2022. Judul Skripsi: “PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT EFISIENSI DALAM PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK PANDEMI COVID-19”

Rumusan masalahnya adalah:

- a. Bagaimana Pembuktian Perusahaan Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi?
- b. Bagaimana Kompensasi Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi?

Hasil penelitiannya adalah:

Pembuktian perusahaan jika terpaksa harus mem-PHK pekerja dengan alasan efisiensi di buktikan dengan neraca keuangan perusahaan yang telah terbukti oleh akuntan publik bahwasannya perusahaan mengalami kerugian, serta kompensasi yang diberikan sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Dimana perusahaan harus melakukan tindakan pengefisienan lainnya sebelum melakukan tindakan PHK dan perusahaan yang mem-PHK wajib memberikan uang kompensasi jika tidak akan mendapatkan sanksi pelanggaran pidana.<sup>20</sup>

Perbedaan:

---

<sup>20</sup> Helmy Alakatiri, 2022, Pemenuhan Hak Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan Yang Terdampak Pandemi Covid-19, Skripsi, UPN Veteran Jakarta, hlm. 71.

Berdasarkan penulisan hukum skripsi yang telah dipaparkan di atas, terdapat perbedaan dengan yang akan diteliti dan ditulis oleh penulis, dimulai dengan Nikita Caesar Putri Chandra dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI MASA COVID-19 PADA PT GRAB TEKNOLOGI INDONESIA” yang berfokus pada perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang terkena PHK berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, selanjutnya penulisan “HAK-HAK PEKERJA DALAM PHK PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF HUKUM NASIONAL DAN HUKUM ISLAM” oleh Rasmiyati menekankan pada pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK berdasarkan hukum nasional dan hukum islam, dan yang terakhir penulisan skripsi berjudul “PEMENUHAN HAK PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT EFISIENSI DALAM PERUSAHAAN YANG TERDAMPAK PANDEMI COVID-19” oleh Helmy Alakatiri yang membahas pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK secara luas, sedangkan penulis akan menekankan pada pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK selama pandemi covid-19 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaannya berdasarkan kajian yuridis putusan pengadilan hubungan industrial.

## F. Batasan Konsep

### 1. Hak Pekerja akibat PHK

Hak adalah kedudukan atau status yang harus diberikan kepada seseorang.<sup>21</sup> Hak juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya yang diberikan orang lain.<sup>22</sup> Sesuai dengan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Selain itu, pada Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>23</sup> Menurut UU Ketenagakerjaan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hak pekerja yang terkena PHK adalah mendapatkan kompensasi dari pengusaha yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah yang pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Nikita Caesar Putri Chandra, *Op. Cit.*, hlm. 11.

<sup>22</sup> <http://istilahhukum.uajy.ac.id/>, diakses 18 September 2022.

<sup>23</sup> Hardijan Rusli, *Loc. Cit.*

<sup>24</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Kianisius, Yogyakarta, hlm. 95.

## 2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pada Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>25</sup>

Segala upaya, berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan pembinaan kepada pekerja.<sup>26</sup>

## 3. Pandemi Covid-19

Pandemi menurut KBBI dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas.<sup>27</sup> Wabah penyakit yang masuk dalam kategori pandemi adalah penyakit menular dan memiliki garis infeksi berkelanjutan. Maka, jika ada kasus terjadi di beberapa negara lainnya selain negara asal, akan tetap digolongkan sebagai pandemi.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Hardijan Rusli, *Loc. Cit.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. 2022. <http://kbbi.kemdikbud.go.id>, diakses 18 September 2022.

<sup>28</sup> Fajria Anindya Utami. Pandemi Corona, <https://www.wartaekonomi.co.id>, diakses 18 September 2022

Covid-19 sebuah nama baru yang diberikan oleh WHO bagi pasien dengan infeksi virus novel corona 2019 yang pertama kali dilaporkan dari kota Wuhan, Cina pada akhir 2019.<sup>29</sup> pada 11 Maret 2020 WHO menyatakan wabah corona virus disease 2019 atau Covid-19 sebagai pandemi.<sup>30</sup>

#### 4. UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja adalah bagian dari *Omnibus Law* dimana *Omnibus* berasal dari bahasa Latin “*omnis*” yang berarti banyak, sehingga *Omnibus Law* diartikan sebagai metode untuk memperbarui ketentuan yang sudah ada dalam undang-undang atau mengatur ulang ketentuan yang sudah ada dalam undang-undang kedalam satu undang-undang saja.<sup>31</sup> Undang-undang ini dilahirkan karena perubahan global yang semakin mendunia, sehingga Pemerintah memiliki anggapan bahwa diperlukan respon yang cepat dan tepat melalui reformasi kebijakan yang dianggap dapat membuat pertumbuhan ekonomi membaik.<sup>32</sup>

UU Cipta Kerja memiliki beberapa klaster di dalamnya salah satunya mengatur tentang ketenagakerjaan.<sup>33</sup> Dalam klaster ketenagakerjaan pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan

---

<sup>29</sup> Guruh Dwi Pratama, 2022, *Loc. Cit.*

<sup>30</sup> Arif Fajar Setiadi, *Loc. Cit.*

<sup>31</sup> Prasetyo Budie Yuwono, 2021, “Kajian Singkat Undang-Undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Kediklatan Widya Praja, Vol 1 No 1 2021, BPSDMD Provinsi Jateng, hlm.2.

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> Anggreyani Haryani Putri, 2021, “Ketenagakerjaan dalam Perspektif Omnibus Law”, KRTHA Bhayangkara, Vol 15 No 2 2021, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, hlm. 225.

undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.<sup>34</sup>

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum dengan berfokus pada hukum positif berupa peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif menggunakan data yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### 2. Data

#### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah dokumen hukum yang memiliki daya mengikat bagi subyek hukum. Bahan hukum primer antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 4) Putusan dengan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022
- 5) Putusan dengan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022

b. Bahan hukum sekunder

Merupakan pendapat hukum dan non hukum yang diperoleh dari literatur, jurnal, surat kabar, majalah, hasil penelitian, disertasi, internet. Pendapat hukum dan non hukum juga diperoleh dari narasumber.

3. Cara Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari peraturan perundang-undangan, pendapat hukum dan non hukum yang diperoleh dari buku, jurnal, thesis, surat kabar, majalah, internet dan dokumen-dokumen pendukung lainnya.
- b. Wawancara dengan nara sumber Bapak Heri Purnomo, S.Si., M.H., memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan terkait. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin atau bebas terstruktur dengan menggunakan panduan pertanyaan yang berfungsi sebagai pengendali agar proses wawancara tidak kehilangan arah.



#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian hukum normatif, menggunakan prosedur bernalar deduktif yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus. Dalam hal ini, yang umum adalah PHK di masa pandemi Covid-19, yang khusus adalah hasil penelitian tentang pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK selama masa pandemi Covid-19 pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

#### 5. Sistematika Penulisan Hukum

Sistematika penulisan skripsi terdiri atas:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahasan mengenai hak-hak pekerja yang terkena PHK, PHK selama masa pandemi covid-19 pasca berlakunya UU Cipta Kerja, pertimbangan hakim dalam putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022, pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam putusan nomor 503 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan putusan

nomor 403 K/Pdt.Sus-PHI/2022, dan hasil penelitian berdasarkan analisis data.

### BAB III : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

