

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA
PENGUSAHA DENGAN PEKERJA/BURUH DI MASA PANDEMI
*CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)***



SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA DALAM STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM

OLEH:

HANDIKA FAQIH NUGROHO

17103040124

PEMBIMBING:

ISWANTORO, S.H., M.H.

PRODI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2021

ABSTRAK

Perjanjian merupakan instrumen penting dalam mengikat para pihak untuk melaksanakan hak dan kewajiban kepentingan para pihak sesuai Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan perjanjian merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Pada bulan Desember 2020, China digegerkan dengan munculnya virus mematikan yang disebut *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Pada bulan Maret 2020 *World Health Organization* menyatakan *COVID-19* sebagai pandemi global yang berdampak terhadap seluruh sektor negara, tentu dalam hal ini sektor ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja terdampak imbas virus ini. Melihat penyebaran *COVID-19* yang masif, pemerintah tidak tinggal diam, sehingga muncullah beberapa kebijakan untuk mempersempit penyebaran *COVID-19*, beberapa diantaranya adalah *physical distancing*, *work from home*, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar yang tentu hal ini akan berdampak terhadap keberlangsungan pelaksanaan perjanjian kerja karena ruang gerak atau mobilitas antara pengusaha dan pekerja dibatasi. Permasalahan dalam penelitian ini, antara lain: Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati pengusaha dan pekerja/buruh di masa pandemi *COVID-19*? dan apa solusi yang digunakan antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh mengenai isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama karena adanya pandemi *COVID-19*?

Untuk mengkaji dan menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif dengan metode pengumpulan data studi kepustakaan (*library research*) yang relevan dengan perjanjian secara umum, perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19*, dan regulasi-regulasi baru yang berdampak terhadap pelaksanaan perjanjian kerja. Data yang sudah terkumpul dianalisis secara deskriptif-analitis. Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perjanjian, teori perjanjian kerja, dan teori hubungan industrial Pancasila.

Hasil dari penelitian ini adalah pandemi *COVID-19* sangatlah berdampak terhadap pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuktikan dengan meningkatnya pengangguran dan pemutusan hubungan kerja secara drastis. Pemerintah selain memberi kebijakan *physical distancing*, *work from home*, dan PSBB. Namun, pemerintah di sektor ketenagakerjaan memberikan kelonggaran terhadap perusahaan dengan syarat memberikan fasilitas yang dapat meminimalisir penyebaran virus dan pemerintah juga memberikan stimulus terhadap perusahaan terdampak *COVID-19*. Pemerintah menetapkan *COVID-19* sebagai bencana nasional melalui Keppres 12/2020. Sehingga, perusahaan yang mampu menjalankan regulasi pemerintah dan mendapatkan stimulus, tapi tidak menjalankan prestasinya, maka terjadi wanprestasi bagi salah satu pihak. Perusahaan yang tidak dapat menjalankan prestasinya karena keadaan kahar karena *COVID-19*, maka salah satu pihak yang tidak dapat menjalankan prestasinya, maka pihak tersebut, maka terjadi *overmacht*,

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, *COVID-19*, Wanprestasi, *Overmacht*

ABSTRAC

An agreement is an important instrument in binding parties to carry out the rights and obligations of the interests of the parties in accordance with Article 1313 of the Civil Code which states that an agreement is an act in which one or more people bind themselves to one or more other people. In December 2020, China was shocked by the emergence of a deadly virus called Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). In March 2020 the World Health Organization declared COVID-19 as a global pandemic that has an impact on all sectors of the country, of course in this case the labor sector, especially employment agreement affected by this virus. Seeing the massive spread of COVID-19, the government did not remain silent, so that several policies emerged to narrow the spread of COVID-19, some of which were physical distancing, work from home, and Large-Scale Social Restrictions, which of course would have an impact on the sustainability of the implementation of employment agreement. because the space or mobility between employers and workers is limited. The problems in this research include: How is the implementation of the work agreement that has been agreed by employers and workers / laborers during the COVID-19 pandemic? and what solutions are used between employers and workers / laborers regarding the contents of employment agreement that have been mutually agreed upon due to the COVID-19 pandemic?

To study and answer these problems, this study uses a juridical-normative approach with the method of collecting library research data that is relevant to agreements in general, employment agreement during the COVID-19 pandemic, and new regulations that have an impact on the implementation of employment agreement. The collected data were analyzed descriptively-analytically. The theoretical framework used in this research is agreement theory, employment agreement theory, and Pancasila industrial relations theory.

The result of this research is that the COVID-19 pandemic has had a huge impact on the implementation of employment agreement as evidenced by the drastic increase in unemployment and layoffs. Apart from providing policies for physical distancing, work from home, and PSBB However, the government in the labor sector provides concessions for companies on condition that they provide facilities that can minimize the spread of the virus and the government also provides stimulus to companies affected by COVID-19. The government has designated COVID-19 as a national disaster through Presidential Decree 12/2020. Thus, companies that are able to carry out government regulations and get stimulus, but do not carry out their achievements, will result in default for one of the parties. Companies that are unable to carry out their achievements due to force majeure due to COVID-19, then one of the parties who cannot carry out their achievements, then that party, then an overmacht occurs,

Keywords: Employment Agreement, COVID-19, Default, Overmacht

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Handika Faqih Nugroho

NIM : 17103040124

Program Studi : Ilmu Hukum

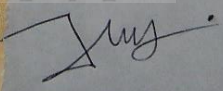
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi saya yang berjudul, “Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*”, adalah hasil karya atau laporan yang saya lakukan sendiri dan bukan dari hasil karya orang lain. Kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Kemudian apabila terbukti tidak benar, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ngawi, 22 April 2021




Handika Faqih Nugroho

(17103040124)

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Handika Faqih Nugroho

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Handika Faqih Nugroho

NIM : 13380057

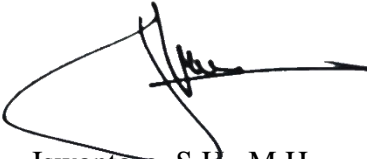
Judul : "Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dengan Pekerja/Buruh di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*"

sudah dapat diajukan kepada Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 April 2021



Iswantoro, S.H., M.H.

(19661010 199202 1 001)

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-330/U.n.02/DS/PP.00.9/05/2021

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA/BURUH DI MASA PANDEMI
CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HANDIKA FAQIH NUGROHO
Nomor Induk Mahasiswa : 17103040124
Telah diujikan pada : Jumat, 07 Mei 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 6099e27871e4



Penguji I
M. Misbahul Mujib, S.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6099f89f47835



Penguji II
Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 609a016dc6005



Yogyakarta, 07 Mei 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 60a1f66803ab6

MOTO

"فَعَلَيْكُمْ بِسُنَّتِي وَسُنَّةِ الْخُلَفَاءِ الرَّاشِدِينَ الْمَهْدِيِّينَ عَضُّوا عَلَيْهَا بِالنَّوَاجِدِ"

“Berpegang teguhlah dengan sunnahku dan sunnah khulafa’ur rosyidin yang mendapatkan petunjuk (dalam ilmu dan amal). Pegang teguhlah sunnah tersebut dengan gigi geraham kalian.”

(HR. Abu Daud no. 4607, At Tirmidzi no. 2676, Ibnu Majah no. 42. At Tirmidzi)

“مَنْ أَكْثَرَ مِنَ الْإِسْتِغْفَارِ؛ جَعَلَ اللَّهُ لَهُ مِنْ كُلِّ هَمٍّ فَرَجًا، وَمِنْ كُلِّ ضِيقٍ مَخْرَجًا، وَرَزَقَهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ”

“Barang siapa memperbanyak istighfar; niscaya Allah memberikan jalan keluar bagi setiap kesedihannya, kelapangan untuk setiap kesempitannya dan rizki dari arah yang tidak disangka-sangka”

(HR. Ahmad dari Ibnu Abbas)

“Kamu pahlawan dari angkatan revolusioner. Tuntunlah massa si lapar, si miskin, si hina, si melarat, si haus itu menempuh barisan musuh dan robohkanlah bentengnya itu, cabut nyawanya, patahkan tulangnya, tanamkan tiang benderamu di atas bentengnya itu. Janganlah kamu biarkan bendera itu diturunkan atau ditukar oleh siapapun. Lindungi bendera itu dengan bangkaimu, nyawamu, dan tulangmu. Itulah tempat yang selayaknya bagimu, seorang putera Tanah Indonesia tempat darahmu tertumpah.”

- Tan Malaka, Aksi Massa, hlm.119.

“Seorang Pemimpin Harus Bisa Menciptakan Pemimpin yang Baru”

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

- 1. Seluruh jajaran intelektual hukum yang telah membangun kemajuan hukum di Indonesia.*
- 2. Seluruh masyarakat Indonesia.*
- 3. Kedua orang tua penyusun, Bapak Andria Sudarmin dan Ibu Sukatmi, serta seluruh keluarga penyusun lainnya.*
- 4. Seluruh keluarga Unit Kegiatan Mahasiswa/organisasi (KPS,PSKH, FLAC JOGJA, dan GENBI DIY).*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DENGAN PEKERJA/BURUH DI MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)*”. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan umat Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah memberikan jalan yang terang kepada umatnya dan *in syaa Allah* memberikan *syafa'at*-Nya pada hari kiamat kelak. Aamiin.

Karya ilmiah ini disusun untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar akademik Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui secara yuridis idealnya pelaksanaan perjanjian kerja pada masa pandemi *COVID-19* di Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penyusun menyusunnya dengan sungguh-sungguh, walaupun jauh dari kesempurnaan, penyusun berharap karya ilmiah ini bisa bermanfaat kepada para pembaca. Penyusun sangat berharap kepada pembaca untuk dapat memberikan kritik dan saran kepada penyusun mengenai karya ilmiah yang telah disusun.

Penyusun sendiri menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentu tidak akan berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang baik tanpa

dukungan dan bantuan berbagai pihak. Dengan demikian, penyusun mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan kepada para pihak yang telah ikhlas dan tulus dalam proses penyusunan ini, terumama adalah:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
2. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
3. Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Bapak Ach. Tahir, S.H.I., LL.M., M.A.
4. Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Bapak Faiq Tobroni, M.H.
5. Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, Bapak Iswantoro, S.H., M.H. yang telah membimbing dan memberikan arahan selama masa kuliah di bidang akademik, serta telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, nasihat, dan kritik selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar/Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pendidikan ilmu yang bermanfaat kepada penyusun skripsi ini, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan penyusun dalam hal kepengurusan administrasi, sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan lancar.
8. Orang tua penyusun, Bapak Andria Sudarmin dan Ibu Sukatmi yang selalu memberikan doa, kritik, motivasi, dan segala bentuk dukungan yang menunjang penyusun dalam proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini demi tercapainya cita-cita penyusun.
9. Seluruh anggota keluarga yang telah memberikan doa dan segala bentuk dukungan kepada penyusun dari proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
10. Orang spesial, Dek Fatin Azizah yang selalu memberikan doa, motivasi, ilmu, serta memberikan harapan positif selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi, sehingga penyusun lebih semangat di dalam perkuliahan dan proses penyusunan skripsi.
11. Seluruh keluarga mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017 yang merupakan keluarga seperjuangan di masa-masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi. Semoga kesuksesan menyertai kita semua. Aamiin.
12. Seluruh anggota keluarga Komunitas Peradilan Semu (KPS) Prodi Ilmu Hukum yang telah menemani penyusun dalam berproses dalam sebuah

wadah komunitas dan memberikan ilmu dan pengalaman, di bidang Hukum Acara Peradilan. KPS jaya!

13. Seluruh anggota keluarga Pusat Studi dan Konsultasi Hukum (PSKH) yang telah meng-*upgrade* dan memfasilitasi penyusun dalam belajar mengenai seluk beluk organisasi, belajar hukum, serta *benefit* lainnya yang sangat menunjang penyusun selama masa perkuliahan. PSKH bisa!
14. Seluruh anggota keluarga *Future Leader for Anti-Corruption Jogja* (FLAC Jogja) yang telah memberikan wadah untuk berproses, memfasilitasi, dan memberikan ilmu khususnya nilai-nilai integritas kepada penyusun.
15. Seluruh anggota keluarga Penerima Beasiswa Bank Indonesia, Generasi Baru Indonesia Yogyakarta (GenBI DIY) yang telah memfasilitasi penyusun untuk mengolah kemampuan kepemimpinan penyusun untuk menjadi pemimpin di masa yang akan datang. GenBI Energi untuk Negeri!
16. Bank Indonesia yang telah banyak memberikan sebuah tunjangan yang luar biasa berupa beasiswa yang sangat membantu penyusun dalam menjalankan perkuliahan, kompetisi, dan proses penyusunan skripsi ini.
17. Keluarga Delegasi Lomba Debat Bahasa Indonesia 2019, Prima Tedi Febriansah dan Edi Purnawan yang telah berjuang bersama dan memberikan banyak pengalaman di dunia debat ilmiah.
18. *National Moot Court Competition* Abdul Kahar Mundzzakir Universitas Islam Indonesia 2019, Nofan, Eris Destiana Putri G., Yuli Nurlianingsih, Putri Budi Prastika, Firdiansyah Hidayatullah, Ramlah Icha Vidani, Anindya Rizqi Widodo, Prima Tedi Febriansah, Pangesa Jati Pramana,

Dadan Ramdani, Zaqil Widad, Liulinnuha Hanafi, Siti Maila Nurhasanah, Sabia Imroatun Najah, Nida Karimah, dan Slamet Lukman Hakim yang telah memberikan pengalaman, ilmu, dan arti kekeluargaan dalam sebuah perjuangan kompetisi nasional.

19. Keluarga Delegasi *National Moot Court Competition* Perhimpunan Advokat Indonesia (PERADI) 2020, Prusut Papandrio, Firdiansyah Hidayatullah, Anindya Rizqi Widodo, Ramlah Icha Vidani, Astri Isima, Siti Maila Nurhasanah, Liulinnuha Hanafi, M. Farhan, Ikhya Ulumudin, Devi Riyani, Prasetyo Dhimas K. A. W., Prima Tedi Febriansah, Pangesa Jati P., Zaqil Widad, Wildatul Jannah, dan Lalu Rizqi Ramdani Alfaen yang telah menemani penyusun untuk mencari pengalaman di sebuah kompetisi dan prestasi pada masa perkuliahan.

20. Seluruh anggota keluarga Kuliah Kerja Nyata Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Angkatan 102 di Desa Ngrayudan, Alma'a Cinthya Hadi, Rysta Dwi Oktavia, Arvita Dinda Yuliana, Mutiatul Muyasanah, Dimas Akbar Kurniantoro, Farida Fitri Nurlaili, Aisah Arum Sari yang sudah bersama-sama berjuang dengan penyusun skripsi ini selama satu bulan untuk merealisasikan program kerja KKN di Desa Ngrayudan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRAC.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan	6
D. Telaah Pustaka	8
E. Kerangka Teoretik	12
F. Metode Penelitian.....	23
G. Sistematika Pembahasan.....	26
BAB II	28
TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, DAN KONSEP DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA	28
A. Perjanjian Kerja	28
1. Pengertian Perjanjian Kerja	28
2. Asas-asas Perjanjian Kerja.....	29
3. Jenis Perjanjian Kerja	34
4. Unsur- unsur Perjanjian Kerja	37
5. Syarat Sah Perjanjian Kerja	38
B. Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja	40

1. Perselisihan Hubungan Industrial	40
2. Pemutusan Hubungan Kerja	45
C. Konsep Dasar Hubungan Industrial Pancasila.....	49
1. Hubungan Industrial Pancasila	49
2. Tujuan Hubungan Industrial Pancasila	50
3. Ruang Lingkup Hubungan Industrial Pancasila	51
4. Prinsip Hubungan Industrial Pancasila	52
BAB III.....	55
TINJAUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)	55
A. Pengusaha dan Pekerja di Masa Pandemi <i>Corona Virus Disease 2019</i>	55
B. Regulasi Pemernitah yang Berdampak Positif Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi <i>Corona Virus Disease 2019</i>	58
BAB IV	63
ANALISIS PELAKSANAAN DAN SOLUSI PERJANJIAN KERJA DI MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 2019	63
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi <i>Corona Virus Disease 2019</i>	63
B. Solusi terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi <i>Corona Virus Disease 2019</i>	65
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	76
Lampiran	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia dikejutkan dengan munculnya penyakit baru pandemi *Corona Virus Disease (COVID-19)*. Dimana penyakit ini menyebar di berbagai negara yang salah satunya Indonesia. *COVID-19* merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit ringan sampai berat, seperti *common cold* atau pilek dan penyakit yang serius seperti *MERS* dan *SARS* yang penularannya dari hewan ke manusia (*zoonosis*) dan penularan dari manusia ke manusia sangat terbatas. Diduga *COVID-19* pertama kali muncul pada 30 Desember 2019 atas pernyataan *Wuhan Municipal Committee* yang mengeluarkan pernyataan mengenai pemberitahuan segera tentang pengobatan *pneumonia* yang penyebabnya tidak diketahui, kemudian pada 31 Desember 2020, dilaporkan ada 27 orang dengan penyakit *pneumonia* yang tidak diketahui akibatnya ke *World Health Organization (WHO)*. Mayoritas adalah pada pedagang di pasar *seafood* Wuhan. Pada 9 dan 10 Januari 2020 *WHO* mengkonfirmasi bahwa *COVID-19* atau virus corona yang baru telah diumumkan kepada dunia yang dimana *COVID-19* adalah pandemi global dan satu jenis dengan Virus *SARS* dan *MERS* tahun 2002.¹

¹ Kementerian Kesehatan, “Tentang Novel Corona Virus (NCOV)”, <https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID-19/TENTANG%20NOVEL%20CORONAVIRUS.pdf>, akses 9 Oktober 2020

Seiring berjalannya waktu, kurva penyebaran *COVID-19* mengalami kenaikan, yaitu pada 2 Oktober 2020 dari 216 negara di dunia terkonfirmasi positif sejumlah 17.660.523 orang dan meninggal dunia mencapai 680.894 jiwa. Di Indonesia pada 9 Oktober 2020 tercatat sebanyak 324.658 dinyatakan positif, 247.667 sembuh, dan 11.677 meninggal dunia.²

Pemerintah melakukan berbagai upaya kebijakan dan membentuk regulasi-regulasi di bidang ekonomi, pendidikan, sosial, budaya, dan agama demi menekan penyebaran *COVID-19*. Di bidang ketenagakerjaan, *COVID-19* merugikan pekerja/buruh di sektor penyedia akomodasi makanan dan minuman, perdagangan, transportasi dan pergudangan, konstruksi, industri pengolahan, dan jasa lainnya.³

Melihat hal tersebut, pemerintah memberikan kebijakan kepada seluruh lapisan masyarakat untuk *physical distancing*, *work from home*, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)⁴ yang mana dampaknya sangat signifikan di bidang ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena, dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh terdapat perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada kuartal tiga Tahun 2020 menunjukkan hasil survei bahwa 66,07% perusahaan di Indonesia mengalami penurunan pendapatan

² Satuan Tugas Penanganan COVID-19, "Data Sebaran", <https://covid19.go.id/>, akses 9 Oktober 2020.

³ M. Adi Rahman, "Studi COVID-19: Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan", *PowerPoint* disampaikan pada 10 Juli 2020, 09:30 - 11:00, hlm.4.

⁴ Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah

karena terdampak *COVID-19*. Pada Bulan Juli- September 2020 sebanyak 23,48% mengaku bahwa pendapatnya tetap. Meski cukup besar, jumlah perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan juga tidak kalah besar, Juli 2020 BPS mencatat jumlah perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan akibat *COVID-19* mencapai 82,45%.⁵

Pada bulan Juli 2020, terdapat banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan terdapat ada total kurang lebih tiga juta pekerja yang di-PHK dan dirumahkan. Sementara Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) menyatakan terdapat enam juta orang yang terkena dampak *COVID-19* yang pada rincianya, yaitu 430 pekerja dari sektor perhotelan, satu juta pekerja di sektor restoran, 2,1 juta pekerja sektor tekstil, sepatu 500 ribu pekerja, retail 400 ribu pekerja, farmasi 200 ribu pekerja, dan sektor transportasi sebanyak 1,4 juta pekerja.⁶

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷ Ciri-ciri perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, memuat syarat-syarat kerja, dan berisi hak dan kewajiban pekerja/buruh

⁵ Ekarina, "Perusahaan Minyak dan Retail yang Bangkrut Dihantam Pandemi pada 2020", <https://katadata.co.id/ekarina/brand/5fe18ce904b7d/perusahaan-minyak-dan-retail-yang-bangkrut-dihantam-pandemi-pada-2020>, akses 9 Mei 2021.

⁶ Newswire, "Dampak Covid-19, Ini 5 Provinsi dengan Jumlah PHK Terbanyak", <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200704/12/1261583/dampak-covid-19-ini-5-provinsi-dengan-jumlah-phk-terbanyak>, akses 11 Januari 2021.

⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14.

dengan pengusaha. Ciri khas lainnya dari perjanjian kerja adalah adanya majikan dan bawahan, serta adanya upah atau imbalan yang diterima dalam bentuk lain yang diterima bawahan dari pihak majikan.⁸

Subjek hukum pada hubungan kerja antara lain pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian pengusaha dengan pekerja/buruh. Subjek hukum yang menyangkut perjanjian kerja pada dasarnya ialah pengusaha dengan pekerja/buruh. Subjek hukum ketenagakerjaan mengalami perluasan yang meliputi organisasi pengusaha yang berisi perkumpulan pengusaha yang dikenal dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) dan untuk pekerja/buruh ada serikat pekerja/serikat buruh.⁹

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri, pengusaha memiliki beberapa kewajiban, diantaranya menyatakan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis kecacatannya¹⁰, pengusaha wajib memberlakukan pekerja/buruh wanita secara khusus mengenai jam kerja dan waktu istirahat sesuai kondisi pekerja/buruh wanita tersebut¹¹, pengusaha wajib

⁸ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hlm.7.

⁹ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm.66.

¹⁰ Pasal 67 ayat (1).

¹¹ Pasal 76.

memberikan istirahat harian, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang kepada pekerja/buruh¹², pengusaha wajib memberikan upah minimum, upah tambahan atas kerja lembur¹³, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, kemudian Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja/buruh di Perusahaan, pengusaha wajib memberikan gaji nonupah kepada pekerja/buruh menjelang hari raya keagamaan.¹⁴ Perjanjian kerja yang dibentuk atas kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh sendiri tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jika perjanjian kerja menyelisihi peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka batal demi hukum.¹⁵

Dengan adanya pandemi *COVID-19* yang membuat banyak kekacauan hingga krisis di berbagai lini, serta adanya kebijakan dan regulasi yang baru, tentu akan memengaruhi isi perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang salah satunya adalah perjanjian kerja yang telah dibuat antara kedua belah pihak yang berisis hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penyusun menganalisis dan melihat ada permasalahan karena adanya pandemi *COVID-19* serta kebijakan dan regulasi baru yang tentunya sangat berdampak pada sektor ketenagakerjaan khususnya dalam pelaksanaan perjanjian

¹² Pasal 79.

¹³ Pasal 88 dan 89.

¹⁴ Pasal 1.

¹⁵ Pasal 52 ayat (3).

kerja. Maka dari itu penyusun tertarik mengkaji, mendalami, dan meneliti proses pelaksanaan perjanjian kerja di masa-masa yang sulit pandemi *COVID-19* dalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul, “**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGUSAHA DAN PEKERJA/BURUH DI MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE (COVID-19)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penyusun angkat di atas, maka penyusun akan merumuskan beberapa pokok masalah untuk dikaji lebih lanjut untuk penelitian ini:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang telah disepakati pengusaha dan pekerja/buruh di masa pandemi *COVID-19*?
2. Apa solusi yang digunakan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama karena adanya pandemi *COVID-19*?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana implementasi perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang telah disepakati para pihak dan bagaimana dampak hukumnya.

- b. Untuk mengkaji dan menjelaskan solusi yang digunakan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai isi perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak dan apa dampak hukumnya.

2. Kegunaan Penelitian

Penyusun berharap penelitian yang dikaji ini, memiliki kegunaan dan dampak yang positif dari segi teoretis dan praktis. Mengingat pandemi *COVID-19* menciptakan berbagai problematika yang salah di bidang hukum khususnya perjanjian kerja. Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

a. Kegunaan Teoretis

Karya ilmiah ini bisa menjadi salah satu acuan referensi penyusunan penelitian selanjutnya dan penelitian ini merupakan sumbangsih dari penyusun untuk pengembangan hukum positif di Indonesia dalam hal hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh di masa-masa krisis pandemi *COVID-19*, serta bisa menjadi jalan keluar di masa yang akan datang jika terjadi hal-hal demikian.

b. Kegunaan Praktis

Karya ilmiah ini bisa berkontribusi dan menjadi menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau masyarakat pada umumnya, serta bisa menjadi acuan dan pertimbangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja/buruh di masa pandemi *COVID-19* dan menjadi solusi jika terjadi masa-masa krisis

lainnya di masa yang akan datang khususnya dalam hal perjanjian kerja pengusaha dan pekerja/buruh.

D. Telaah Pustaka

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, penyusun telah melakukan penelusuran terkait objek yang dibahas, yaitu tentang perjanjian kerja. Berdasarkan proses penelusuran yang dilakukan penyusun, judul penelitian yang akan dilaksanakan penyusun belum pernah ada judul yang sama, artinya penelitian ini adalah asli dan dapat dipertanggungjawabkan. Akan tetapi, mengenai objek penelitian perjanjian kerja sudah ada pihak lain yang telah melakukan penelitian. Namun, secara substansi cukup berbeda. Oleh karenanya, penyusun mengambil beberapa referensi yang memiliki objek penelitian yang sama, yaitu:

Skripsi yang berjudul, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri” yang ditulis oleh Zakaria, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Fakultas Syari’ah dan Hukum. Pokok bahasan yang ditulis pada skripsi ini adalah hanya berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Cahaya Makmur Industri terkait perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja yang ditinjau dari perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari penelitian ini adalah perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan bahasa Indonesia. Untuk pelaksanaan perjanjian kerja bersama di PT. Cahaya Makmur Industri sebagai alat untuk mengatur hubungan kerja adalah sumber daya manusia merupakan hal yang paling berpengaruh, dikarenakan SDM sebagai pembuat dan pelaksana dari perjanjian

kerja tersebut. Dalam hal pembentukan dan implementasi pelaksanaan perjanjian kerja bersama yang paling efektif adalah serikat pekerja, manajemen, dan pekerja/buruh. Ditinjau dari lingkup mental, para pihak yang melaksanakan perjanjian kerja bersama cenderung tidak berjalan secara efektif yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal dari pihak karyawan. Untuk faktor internal karena adanya tuntutan pribadi yang mengakibatkan pelanggaran disiplin, sedangkan faktor eksternalnya ialah kondisi ekonomi atau kebijakan pemerintah pusat yang berdampak buruk mengenai hubungan serikat pekerja/buruh dengan pihak manajemen. Namun dari sisi regulasi, perjanjian kerja bersama PT. Cahaya Makmur Industri sebagai pedoman pelaksanaan hak dan tanggung jawab adalah sah karena telah disepakati para pihak.¹⁶

Skripsi yang berjudul, “Analisis Perjanjian Kerja antara Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau dari Hukum Perjanjian Indonesia dengan Norwegia ” yang ditulis oleh Amalia Putri Izzati, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum. Pokok bahasan yang ditulis pada skripsi ini adalah membandingkan mengenai asas-asas, syarat sahnya perjanjian, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja di Indonesia dan Norwegia. Hasil dari penelitian ini adalah Indonesia sendiri menganut salah satu asas yang sama dengan norwegia, yaitu asas kebebasan berkontrak. Perbedaan yang paling mencolok adalah asas *promise principle* yang dianut hukum perjanjian Norwegia, karena dalam asas tersebut, suatu perjanjian

¹⁶ Zakaria, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri”, *Skripsi* UIN Alauddin Makassar (2015).

sudah dianggap mengikat apabila salah satu pihak telah menyatakan ikrar atau janji kepada pihak lainnya selama para pihak telah menyatakan ikrar atau janji melakukan prestasi kepada pihak lainnya. Syarat sahnya perjanjian di Indonesia dan Norwegia cukup berbeda, di Norwegia persetujuan ini bersifat sepihak atas penawaran yang bersifat sepihak pula lainnya, yang di hukum perjanjian Indonesia sendiri disebut objek perjanjian, yakni kewajiban menjadi salah satu pihak dan hak bagi pihak lain . Di Indonesia kesepakatan para pihak merupakan syarat sahnya perjanjian. Untuk mekanisme pemutusan hubungan kerja antara Indonesia dengan Norwegia ialah sama.¹⁷

Skripsi yang berjudul, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah ” yang ditulis oleh Shinta Kumala Sari, Universitas Sebelas Maret, Fakultas Hukum. Pokok bahasan yang ditulis pada skripsi ini adalah mengenai perlindungan kerja bagi karyawan kontrak di lingkup CV. Shofa Marwah. Hasil dari penelitian ini adalah jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja karyawan kontrak adalah petugas kasir, penata barang, pengecekan, pengangkut barang, distributor barang, *cleaning service*, bangunan, dan keamanan yang semua perjanjian kerjanya khususnya karyawan kontrak sesuai ketentuan hukum, kecuali jenis pekerjaan tetap seharusnya tidak dapat dijadikan objek perjanjian waktu tertentu, karena melanggar UU Ketengakerjaan, kemudian perlu adanya pengikutsertaan dalam program jamsostek

¹⁷ Amalia Putri Izzati, “Analisis Perjanjian Kerja antara Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau dari Hukum Perjanjian Indonesia dengan Norwegia”, *Skripsi* Universitas Indonesia (2011).

demikian terciptanya kesejahteraan karyawan kontrak, dan penyesuaian mengenai upah bagi karyawan kontrak yang sebagian masih dibawah upah minimum regional.¹⁸

Skripsi yang berjudul, “ Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan di PT. Feedmill Indonesia Medan” yang ditulis oleh Khairani Ulfa, Universitas Sumatera Utara, Fakultas Hukum. Pokok bahasan yang ditulis pada skripsi ini adalah mengenai pelaksanaan, perlindungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan upaya yang ditempuh para pihak agar terhindar dari wanprestasi. Hasil dari penelitian ini adalah bentuk perlindungan terhadap implementasi perjanjian kerja waktu tertentu sudah mengacu pada UU Ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban para pihak. Dalam hal upaya preventif untuk tidak terjadinya wanprestasi adalah para pihak diwajibkan tunduk buku II KUHPer yang mana wajib memenuhi tanggung jawab, hak, dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁹

Karya ilmiah yang berjudul, “ Pengaruh Pandemi *COVID-19* Pada Pelaksanaan Perjanjian” yang ditulis oleh Aminah, Universitas Diponegoro, Fakultas Hukum. Pokok bahasan yang ditulis pada jurnal ini adalah mengenai pelaksanaan perjanjian secara umum di masa pandemi *COVID-19*. Hasil dari penelitian ini adalah dalam melaksanakan perjanjian harus berpedoman pada Pasal

¹⁸ Shinta Kumala Sari, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”, *Skripsi* Universitas Sebelas Maret (2011).

¹⁹ Khairani Ulfa, “Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan di PT. Feedmill Indonesia Medan”, *Skripsi* Universitas Sumatera Utara (2017).

1320 dan 1338 KUHPer mengenai pembentukan perjanjian yang sah mengenai hak dan kewajiban para pihak, sehingga para pihak harus melaksanakan perjanjian tersebut, tetapi perjanjian tidak dapat dilaksanakan jika ada salah satu pihak yang melakukan wanprestasi. Untuk hal pandemi *COVID-19* dalam perjanjian bisa tidak dapat dilaksanakan mengingat Keppres 12/2020 yang menetapkan *COVID-19* sebagai Bencana Nasional, sehingga perjanjian tersebut *overmacht*.²⁰

Dari beberapa literatur perjanjian kerja yang penulis telusuri, selama ini masih belum ada literatur yang membahas dan meneliti problematika mengenai analisis yuridis pelaksanaan perjanjian kerja masa pandemi *COVID-19* di Indonesia. Penelitian yang akan dilakukan penulis adalah mengkaji dan meneliti secara spesifik pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19* sesuai hak dan kewajiban para pihak berlandaskan UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja, serta regulasi-regulasi baru dari pemerintah secara komprehensif pada masa pandemi.

E. Kerangka Teoretik

1. Teori Hukum Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Terbentuknya teori hukum perjanjian (kontrak) pada abad kesembilan belas sebagaimana dinamai teori hukum kontrak klasik, merupakan suatu reaksi kuat

²⁰ Aminah, “ Pengaruh Pandemi Covid 19 pada Pelaksanaan Perjanjian” *Jurnal Diponegoro Private Law Review*, Vol.7, No.1, (Februari 2020).

yang melahirkan kewajiban antara dua kehendak atau bertemunya kehendak (*convergence of the wills*) atau konsensus para pihak yang membuat perjanjian. Abad sembilan belas, para pakar hukum perjanjian telah memiliki kecenderungan untuk memperlakukan atau menempatkan pilihan individu (*individual choice*) bukan hanya sebagai suatu unsur perjanjian, melainkan perjanjian itu sendiri, sehingga kebebasan menjadi tujuan utama dalam hubungan kontraktual.²¹

Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.²² Perjanjian merupakan *conditio sine qua non* dalam kehidupan manusia. Karena seseorang tidak mungkin dapat memenuhi sarwa kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain. Hampir semua kebutuhan manusia diperoleh melalui pertukaran, seperti pendidikan, sandang, pangan, papan, dan pekerjaan. Dalam hal ini setiap pihak memiliki kepentingannya masing-masing, maka dari itu perbedaan kepentingan ini dipertemukan melalui perjanjian. Pada dasarnya perjanjian merupakan peristiwa hukum, dimana satu orang atau lebih mengikatkan janji/kesepakatan kepada satu orang atau lebih untuk melakukan perbuatan atau tidak melakukannya. Hubungan perikatan yang terjalin selanjutnya disebut sebagai hubungan kontraktual. Melalui hubungan perjanjian ini, maka para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.²³

²¹ Salle, *Hukum Kontrak*, (Makassar: CV. Social Politic Genius, 2019), hlm.7.

²² Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1313.

²³ Zamroni, *Penafsiran Hakim dalam Sengketa Kontrak*, (Surabaya: CV. Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm.2.

b. Asas-asas dalam Perjanjian

1. Asas Konsesualisme

Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyatakan salah satu syarat sahnya perjanjian adalah kesepakatan para pihak. Asas konsesualisme adalah suatu perikatan itu terjadi jika ada sejak saat tercapainya kata sepakat antara para pihak. Artinya, perikatan itu dikatakan sah dan mempunyai akibat hukum sejak terjadinya kesepakatan antara para pihak mengenai substansi kepentingan para pihak. Kesepakatan ini bisa dibuat secara lisan atau dituangkan dalam bentuk tertulis dalam bentuk akta. Namun, ada beberapa perjanjian tertentu harus dilaksanakan secara tertulis, seperti perjanjian perdamaian, perjanjian hibah, dan sebagainya yang bertujuan sebagai alat bukti yang disepakati para pihak.²⁴

2. Asas *Pacta Sun Servanda*

Asas ini termaktum dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan, “ semua persetujuan yang dibuat secara sah, berlaku mengikat seperti undang-undang bagi yang membuatnya”. Jadi siapapun yang membuat perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Dengan demikian, asas ini menjamin kepastian hukum para pihak,

²⁴ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2008), hlm. 227.

yang mana para pihak terikat dan wajib melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati.²⁵

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini merupakan salah satu kesimpulan dari Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, bahwa setiap orang bisa membuat kontrak, akan tetapi dalam membentuk perjanjian/kontrak tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku, kesusilaan, dan ketertiban umum. Menurut hukum perjanjian Indonesia sendiri, kebebasan kontrak yang dimaksudkan adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian/kontrak, kebebasan membuat kontrak dengan siapapun, kebebasan dalam memilih kausa dari perjanjian yang akan dibuat, kebebasan menentukan objek perjanjian, kebebasan untuk membentuk sebuah perjanjian.²⁶

4. Asas Itikad Baik

Asas ini termaktum pada Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menyatakan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Asas ini terdiri pada dua hal, yaitu subjektif dan objektif. Asas itikad baik subjektif adalah sebuah kejujuran yang berasal dari individu atau niat yang

²⁵ Supianto, *Hukum Jaminan Fidusia*, (Surabaya: Garudhawaca, 2015), hlm.54.

²⁶ Niru Anita Sinaga, “ Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian” *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol.7, No.2, (Desember 2018).

baik dan bersih dari para pihak. Asas itikad baik objektif adalah yang mana perjanjian harus di jalur yang benar dan harus mematuhi norma-norma kepatutan dan kesusilaan.²⁷

5. Asas Keseimbangan

Asas ini merupakan jalan tengah dari faktor-faktor eksternal dan/atau internal yang menyebabkan penyimpangan dan ketidakseimbangan dari salah satu pihak, yaitu karena perbedaan kepentingan, perbedaan budaya hukum, perbedaan *bergaining position* (posisi tawar menawar).²⁸

c. Syarat Sah Perjanjian

Memang dalam membentuk perjanjian, para pihak bebas dalam membuatnya, tetapi hal tersebut tidak boleh dilakukan sewenang-wenang. Karena, selain tidak boleh bertentangan dengan norma, kepatutan, kesusilaan, dan ketertiban umum, perjanjian harus mengandung syarat sahnya perjanjian, yaitu:²⁹

1. Kata sepakat dari para pihak (*the consent of parties*);
2. Kecakapan para pihak (*a capacity to enter contract*);
3. Suatu hal tertentu (*a certain subject matter*);
4. Suatu sebab yang halal (*a legal cause*).

²⁷ Muhammad Noor, “ Penerapan Prinsip-prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak” *Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, Vol.14, No.1, (Juni 2015).

²⁸ Siti Malikhatus Badriyah, “ Pemuliaan (*Breeding*) Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Perjanjian *Leasing* di Indonesia” *Jurnal Yustisia*, Vol.1, No.2, (Agustus 2012).

²⁹ Samuel M. P. Hutabarat, *Penawaran dan Penerimaan dalam Hukum Perjanjian* , (Surabaya: Grasindo, 2010), hlm.34.

2. Teori Hukum Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, kewajiban, hak bagi para pihak.³⁰ Pasal 1061 huruf a KUHPer menyatakan Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan bahwa pihak pertama, yakni buruh, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yakni pengusaha/majikan dengan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis yang harus sesuai dengan undang-undang berlaku atau secara lisan.³¹

b. Macam-macam Perjanjian Kerja

Di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membagi 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yaitu:³²

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja ini dibentuk dan disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk menciptakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT ini mendasari adanya pekerjaan kontrak.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

³⁰ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14.

³¹ Pasal 51.

³² Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2009), hlm.1.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. PKWTT inilah yang mendasari perjanjian kerja bagi pekerja tetap.

C. Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian kerja termaktub dalam Pasal 51 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu lisan atau tertulis. Adapun penjelelasan bentuk perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Tidak Tertulis/ Lisan

Perjanjian kerja ini dikatakan sah apabila syarat-syarat sahnya perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPer terpenuhi, yang mana hal ini sesuai dengan asas konsesualitas.

2. Perjanjian Kerja Tertulis

Beberapa bentuk perjanjian kerja mengecualikan asas konsesualisme, yaitu perjanjian yang dipersyaratkan oleh perundang-undangan untuk dibentuk secara tertulis. Dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan bila peraturan perundang-undangan menentukan perjanjian harus tertulis, maka harus dilaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, seperti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) yang dipersyaratkan dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan harus tertulis, yang sekurang kurangnya Pasal 54 UU Ketenagakerjaan harus terpenuhi.

D. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 52 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pembentukan dan pelaksanaan perjanjian kerja dibuat secara bebas atas kesepakatan para pihak. Namun, hal tersebut harus dibuat atas:³³

1. kesepakatan para pihak.

Jika syarat dilanggar, maka akibat hukumnya perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Maksudnya perjanjian kerja dianggap pernah ada hingga pada saat terjadi pembatalan (ada keputusan yang membatalkan).

2. para pihak cakap hukum.

Jika syarat dilanggar, maka akibat hukumnya perjanjian kerja dapat dibatalkan, yaitu Maksudnya perjanjian kerja dianggap pernah ada hingga pada saat terjadi pembatalan (ada keputusan yang membatalkan).

3. ada pekerjaan yang diperjanjikan.

Jika syarat ini dilanggar, maka akibat hukumnya yakni perjanjian kerja batal demi hukum. Jadi, perjanjian kerja tersebut sejak awal dianggap tidak pernah ada.

4. pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³³ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hlm.12.

3. Teori Hubungan Industrial Pancasila

Para pendiri bangsa Indonesia (*founding father*) bersepakat pascakemerdekaan negara republik Indonesia dan tetap disepakati hingga saat ini, telah menjadi kesepakatan nasional, bahwa landasan ideal negara Indonesia adalah Pancasila. Pancasila menjadi jiwa pedoman dan sikap pandang negara dalam menjalani dan melaksanakan seluruh aspek kehidupan, termasuk pada sektor ketenagakerjaan dan hubungan Industrial. Maka dari itu, muncul konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

Hubungan Industrial Pancasila adalah pola hubungan antara pekeja dan pengusaha yang dilandasi oleh semangat nilai-nilai yang terkandung dalam butir-butir sila dalam Pancasila. Hubungan Industrial Pancasila memiliki ciri dan karakteristik berdasarkan kandungan nilai-nilai pancasila sebagai berikut:

1. Sila Pertama: Ketuhanan Yang Maha Esa

Seluruh bangsa Indonesia (termasuk pekerja dan pengusaha) menyadari dengan sungguh-sungguhnya bahwa keberadaan, perkembangan, dan seluruh aspek kehidupan manusia tidak pernah lepas dari kehendak dan bimbingan Tuhan Yang Maha Esa. Bekerja dan berusaha bagi pekerja dan pengusaha, tidak hanya memiliki dimensi ekonomi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidup, tetapi juga memiliki kepentingan lainnya, yakni untuk menjaga dan mengembangkan keseimbangan sosial, menjaga kelestarian alam dan lingkungan, serta sebagai sarana ibadah dan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Sila Kedua: Kemanusiaan yang adil dan beradab

Dalam hubungan industrial pancasila, diyakini bahwa pekerja dan pengusaha yang merupakan produsen memiliki berbagai kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya. Oleh karena itu, dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha jangan hanya memanfaatkan tenaga kerja sebagai alat kepentingan produksi saja, namun juga harus memerhitungkan faktor-faktor manusiawinya, seperti keterbatasan dan kelelahan fisik dan mental, pemenuhan kebutuhan interaksi sosialnya, serta menjamin terpenuhinya aspek moral dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Sila Ketiga: Persatuan Indonesia

Sila ini menjelaskan bahwa dalam hubungan industrial, kehadiran pekerja dan pengusaha, meskipun dari latar belakang yang berbeda-beda, masing-masing pihak memiliki fungsi dan andil berdasarkan kemampuan masing-masing. Asas dari sila ini, menunjukkan walaupun berbeda-beda, tetapi tetap satu tujuan sangat diterapkan dalam konteks hubungan industrial. Dengan asas persatuan dalam perbedaan untuk mencapai kebersamaan, menunjukkan bahwa sesuatu yang lebih besar akan mudah dicapai, jika hal ini tercapai suasana silih asah, silih asih, dan silih asuh diantara pengusaha dan pekerja. Relasi antara pekerja dengan pengusaha terwujud satu sama lain saling membutuhkan dengan berbagai kemampuan yang dimiliki.

4. Sila Keempat: Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan

Salah satu wujud dari demokratisasi dalam hubungan industrial adalah prinsip kebebasan berserikat serta hak mengeluarkan pendapat yang secara konstitusional telah dituangkan dalam UUD 1945. Hak untuk mendirikan atau bergabung dalam serikat pekerja, merupakan suatu hak asasi yang harus dijamin pelaksanaannya.

Demokrasi juga bukan pemaksaan kehendak. Dalam hubungan industrial Pancasila, demokrasi harus dilaksanakan dengan musyawarah untuk mencapai kemufakatan.

5. Sila Kelima: Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia

Dalam Hubungan Industrial Pancasila diyakini bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha harus didasari asas keadilan. Adil tidak hanya berkaitan dengan konteks kewajiban. Maka dari itu, salah satu hal dari keadilan adalah harus ada keseimbangan antara hak dengan kewajiban. Konsep keseimbangan dalam Hubungan Industrial Pancasila bukan keseimbangan homeostatis, tetapi keseimbangan yang dinamis, yang selalu di jaga dan dipertahankan oleh para pihak, agar bermanfaat dan menguntungkan bagi para pihak.³⁴

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁴ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.120.

F. Metode Penelitian

Pengertian sederhana metode penelitian adalah tata cara melaksanakan penelitian. Metode penelitian membahas tentang tata cara pelaksanaan penelitian. Metode penelitian merupakan cara yang paling efektif dan ilmiah untuk mencari dan mendapatkan data yang *valid* dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, serta dibuktikan. Sehingga, pada dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.³⁵ Adapun metode penelitian yang digunakan penyusun sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penyusun adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis dokumen, analitis catatan historis, ataupun analisis buku. Ketercapaian tujuan hanya dimungkinkan apabila peneliti menyediakan format, blangko, dan buku catatan untuk menghimpun informasi yang dibutuhkan.³⁶ Pada proses kepenyusunan karya ilmiah ini, penyusun akan mengkaji dan membaca pelaksanaan perjanjian kerja yang termaktub dalam UU Ketenagakerjaan dan regulasi-regulasi baru mengenai pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19*, serta membaca skripsi, jurnal, buku-buku yang relevan dengan karya ilmiah ini.

³⁵ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia Group, 2018), hlm.3.

³⁶ Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.199.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan untuk penelitian adalah deskriptif-analitis. Penyusun akan mengumpulkan dan menjabarkan seluruh data yang relevan dengan karya ilmiah yang ditulis. Jika sudah terkumpul, maka akan disusun secara terstruktur kemudian dianalisis. Pada penelitian ini, penyusun akan mendeskripsikan data yang terkumpul mengenai pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19* di Indonesia. Yang kemudian mendeskripsikan proses pelaksanaan, serta menganalisis untuk menjawab rumusan masalah yang ditulis.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penyusun adalah pendekatan yuridis-normatif. Karena penyusun dalam penelitiannya akan mengkaji dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkaitan dengan karya ilmiah yang akan ditulis dan mencari data-data yang bersumber dari teori-teori hukum, doktrin para ahli hukum, dan karya ilmiah yang relevan dengan judul yang penyusun angkat mengenai pelaksanaan perjanjian kerja.

4. Sumber Data

Mengumpulkan data-data atau referensi karya ilmiah merupakan langkah awal dalam memulai penelitian. Bahan hukum menjadi sangat penting, sebab sumber data inilah yang akan dijadikan objek penelitian.³⁷ Adapun bahan hukum dan sumber data yang akan digunakan penyusun, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer

³⁷ Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia, 2018), hlm.183.

- a. Bahan hukum primer yang digunakan penyusun mengenai konsep dasar perjanjian, syarat sah perjanjian, dan asas-asasnya di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- b. Perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja/buruh, mengatur syarat sahnya pembentukan dan aturan pelaksanaan perjanjian kerja pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan baru *omnibus law* yang mengatur sektor ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja dalam BAB IV Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja.
- d. Regulasi-regulasi baru yang dibentuk pemerintah dalam menangani atau yang memberi solusi pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19*.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku karya ahli hukum, jurnal, makalah, modul, dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah suatu hal pelengkap yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah artikel dari internet, ensiklopedia, dan sebagainya yang akan menunjang penelitian ini.

5. Analisis Data

Dalam penyusunan karya ilmiah ini, penyusun menggunakan metode analisis data deskriptif-kualitatif. Setelah data dan bahan hukum primer dan sekunder yang didapatkan semuanya terkumpul, maka semuanya akan dianalisis untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang diangkat dan memberikan solusi dengan teknik deduktif.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dipaparkan penyusun adalah sebuah gambaran mengenai tata urutan secara sistematis dan terstruktur mengenai karya ilmiah yang akan dibuat. Adapun sistematika pembahasan dari penyusun sebagai berikut:

Bab pertama karya ilmiah ini memuat pendahuluan yang terdiri dari atas dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan yang membahas gambaran umum mengenai sistematika karya ilmiah dari penyusun.

Bab kedua karya ilmiah ini memuat tinjauan umum mengenai perjanjian kerja, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, serta konsep dasar hubungan industrial pancasila.

Bab ketiga karya ilmiah ini akan membahas tinjauan pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19* berupa pengusaha dan pekerja di masa pandemi *COVID-19* dan pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19*.

Bab keempat karya ilmiah membahas mengenai analisis wanprestasi dan *overmacht* perjanjian kerja antara pekerja/buruh di masa pandemi *Corona Virus*

Disease (COVID-19) yang analisis ini berlandaskan bahan dan data yang telah didapatkan dan dikumpulkan.

Bab kelima karya ilmiah ini akan membahas mengenai kesimpulan dan saran yang substansinya menjawab pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Di bab kelima ini juga terdapat daftar pustaka yang merupakan seluruh rujukan dalam penyusunan karya ilmiah ini, serta lampiran.



BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA, PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, DAN KONSEP DASAR HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan suatu kesepakatan yang mana melibatkan dua pihak atau beberapa pihak dalam membentuk sebuah kesepakatan yang terkandung hak dan kewajiban di dalamnya. Hak dan kewajiban dalam perjanjian timbul dari sebuah perikatan yang berasal dari para pihak yang telah terikat, sehingga semuanya tergantung dari kepentingan para pihak yang dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis atau secara lisan. Dalam hukum perdata, yang menjadi acuan dari hukum perjanjian Indonesia terdapat pada buku ke III Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang mana secara khusus mengatur ketentuan mengenai pengertian dari perjanjian itu sendiri diatur dalam Pasal 1313 KUHPer. Ketentuan hukum perjanjian dalam KUHPer menganut sistem terbuka yang artinya membuka kebebasan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk membuat perjanjian kebebasan seluas-luasnya, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPer.³⁸

³⁸ Samuel M. P. Hutabarat, *Penawaran dan Penerimaan dalam Hukum Perjanjian*, (Surabaya: Grasindo, 2010), hlm.33.

Menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian kerja adalah perjanjian antar pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja terhadap para pihak. Hubungan kerja sendiri adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁹ Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya kepada satu orang atau lebih. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi munculnya permasalahan dan mencegah terjadinya sengketa yang memungkinkan dapat terjadi antara para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.⁴⁰

2. Asas-asas Perjanjian Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan, pengikatan antara pengusaha dengan pekerja dilaksanakan dalam perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak, maka terjadilah hubungan kerja. Selain hubungan kerja, dalam hal perjanjian kerja terjadi pula hubungan industrial yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

³⁹ Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2009), hlm.2.

⁴⁰ Yuliana Yuli W., Sulastri, Dwi Aryanti R., “ Implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)” *Jurnal Yuridis*, Vol.5, No.2, (Desember 2018).

yang tentunya perjanjian kerja ini menganut asas-asas dalam hukum perjanjian⁴¹, yaitu:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

“Sepakat mereka yang mengikatkan diri” adalah asas yang fundamental dari hukum perjanjian. Di dalam hukum Inggris asas ini cukup dikenal. Anson berpendapat sebagai berikut, “ *a promise more than a mere statement of intention for it imports a willingness on the part of the promiser to be bound to be person to whom it is made*”. Dengan demikian, asas kebebasan ini tidak hanya sesempit yang ada di dalam hukum perdata saja, tetapi asas ini bersifat universal. Di negara sistem *Anglo Saxon* dikenal dengan istilah *freedom of contract*, artinya para pihak bebas membuat kontrak dan mengatur sendiri isi kontrak tersebut, memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) memenuhi syarat sebagai suatu kontrak, (2) tidak dilarang oleh undang-undang, (3) sesuai dengan kebiasaan yang berlaku, (4) selama kontrak tersebut dilaksanakan dengan itikad baik. Asas kebebasan berkontrak ini merupakan perwujudan dari kebebasan dalam membentuk kontrak.⁴²

⁴¹ M. Bakri, dkk., *Pengantar Hukum Indonesia Pembidangan dan Asas-asas Hukum Jilid II, cet.k-2*, (Malang: UB Press, 2013), hlm.192.

⁴² Sukarmi, *Cyber Law: Kontrak Elektronik dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*, (Bandung: Pustaka Putra, 2008), hlm.28.

b. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik termaktub dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, asas ini menjelaskan bahwa para pihak harus melaksanakan isi kontrak yang telah disepakati berdasarkan kepercayaan dan keyakinan yang teguh dari para pihak. Asas itikad baik ini terbagi menjadi dua macam, yaitu itikad baik nisni dan itikad baik mutlak. Itikad baik nisbi adalah seseorang memerhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari suatu objek, sedangkan itikad baik mutlak adalah penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan untuk menilai keadaan menurut menilai yang objektif.⁴³

c. Asas Kepastian Hukum (*Pacta Sunt Servada*)

Asas Kepastian Hukum merupakan asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *Pacta Sunt Servanda* ini merupakan asas yang bahwasannya hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang telah dibuat sebagaimana layaknya undang-undang. Selain para pihak tidak diperbolehkan intervensi atas perjanjian yang telah dibentuk para pihak. Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara.

⁴³ Agus Riyanto, *Hukum Bisnis Indonesia*, (Riau: CV. Batam Publisher, 2018), hlm.35.

d. Asas Konesesualisme

Asas konesesualisme diatur dalam Pasal 1320 dan 1329 KUHPerdara yang menyatakan bahwa setiap perjanjian itu adalah sah, yang mana mengikat apabila sudah tercapai kata sepakat mengenai hal-hal pokok dari apa yang telah diperjanjikan. Sebuah perjanjian dinyatakan lahir sejak tercapainya kesepakatan oleh para pihak yang melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang menyepakati perjanjian tersebut.⁴⁴

e. Asas Obligatoir

Asas obligator adalah setelah sahnya sebuah kontrak, maka kontrak tersebut sudah mengikat secara hukum, tetapi hanya sebatas menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak, artinya bahwa perjanjian telah sah dan mengikat secara hukum setelah munculnya kata sepakat dari para pihak yang membentuk perjanjian. Dengan demikian perjanjian tersebut melahirkan hak dan kewajiban.⁴⁵

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴⁴ Ayunita Nur Rohanawati, Dian Agung Wicaksono, “ Kesetaraan dalam Perjanjian Kerja dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstotusi” *Jurnal Yuridis*, Vol.11, No.3, (Desember 2018).

⁴⁵ Djulaeka, *Buku Ajar Perancangan Kontrak*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm.11.

f. Asas Kepercayaan

Seorang yang melaksanakan perjanjian dengan pihak lain, harus dapat memnerikan kepercayaan diantara para pihak bahwa para pihak dapat memenuh prestasinya yang telah disepakati.⁴⁶

g. Asas Keseimbangan

Asas keseimbangan dalam membentuk suatu perjanjian sangatlah penting, agar terjadi persamaan hak dan kewajiban diantara para pihak yang membentu perjanjian, sehingga terjadi keselarasan dalam melaksanakan perjanjian yang telah disepakati. Pemahaman terhadap daya kerja pada asas keseimbangan yang menekankan pada keseimbangan para pihak yang membuat perjanjian terhadap keseimbangan posisi para pihak. Asas keseimbangan merupakan asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan prestasi dalam perjanjian. Asas keseimbangan dalam sebuah perjanjian harus diperhatikan, agar salah satu pihak tidak merasa dirugikan hanya karena kebebasan berkontrak dari para pihak.⁴⁷

⁴⁶ Yusnedi Achmad, *Aspek Hukum dalam Ekonomi*, (Sleman: CV. Budi Utama, 2015), hlm.36.

⁴⁷ Aryo Dwi Prasyono, Siti Malikhatun Badriyah, “ Implementasi Asas Keseimbangan bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku” *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol.8, No.1, (Mei 2019).

h. Asas Moral

Asas moral terlibat dalam perikatan yang wajar, dimana suatu perbuatan seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontra prestasi dari salah satu pihak. Seseorang yang melakukan sukarela (moral) yang bekepentingan memiliki kewajiban hukum untuk meneruskan dan mentuntaskan prestasinya.

i. Asas Kepatutan

Asas ini merupakan asas yang tertuang dalam Pasal 1339 KUHPerdara. Asas ini berkaitan dengan ketentuan-ketentuan mengenai ini dalam perjanjian yang telah disepakati yang diharuskan oleh kepatutan berdasarkan sifat perjanjian yang telah dibentuk.⁴⁸

3. Jenis Perjanjian Kerja

Hubungan kerja harus diperhatikan oleh pekerja pada saat memasuki dunia kerja. Ketidakjelasan mengenai hubungan kerja dapat menimbulkan kerugian para pihak khususnya para pekerja. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi menjadi dua jenis, yaitu:

⁴⁸ M. Mutharom, “ Asas-asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak” *Jurnal Suhuf*, Vol.26, No.1, (Mei 2014).

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu ini berdasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan, walaupun PKWT hanya dapat dibuat untuk jenis dan sifat pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat, yaitu (1) pekerjaan yang menurut sifatnya sekali selesai atau sementara; (2) Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu tidak terlalu lama atau paling lama tiga tahun; (3) pekerjaan yang sifatnya musiman; (4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih masa percobaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi syarat-syarat di atas, maka perjanjian tersebut akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴⁹

Syarat administratif PKWT, yaitu (1) jika dibuat secara tertulis, maka harus menggunakan bahasa Indonesia secara tertulis, jika tidak dibuat secara tertulis, maka tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja yang secara tertulis; (2) jika perjanjian kerja dibuat dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian ada perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang diberlakukan adalah perjanjian kerja yang dibentuk dengan bahasa Indonesia; (3) Pengusaha harus membuat daftar nama pekerja; (4) Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu, volume pekerjaan,

⁴⁹ YLBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006), hlm.194.

dan upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian/ lepas.

Syarat teknis PKWT adalah (1) tidak ada masa percobaan kerja; (2) pekerjaan dikerjakan sekali selesai/ sifatnya sementara; (3) pekerjaan paling lama 3 (tiga) tahun, jika ada kondisi yang menyebabkan pekerjaan belum selesai, maka dapat melakukan pembaharuan PKWT. Pekerja untuk pekerjaan yang ada hubungannya dengan produk baru hanya dapat dilaksanakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun; (4) Pekerjaan sifatnya musiman yang pekerjaannya ada disaat waktu-waktu tertentu.⁵⁰

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian mengenai hubungan kerja yang tentu tidak dibatasi oleh jangka waktu dan/atau tidak dibatasi oleh selesainya waktu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan dengan jangka waktu paling lama tiga bulan, sedangkan jika perjanjian kerja secara lisan, maka pihak pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh. Adapun isi surat pengangkatan tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan, yaitu (1) nama dan alamat pekerja; (2) tanggal mulai bekerja; (3) jenis pekerjaan, (4)

⁵⁰ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Visi Media, 2009), hlm.10.

besarnya upah; (5) selain dalam perjanjian kerja, hubungan kerja juga diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (PKB).⁵¹

4. Unsur- unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur perjanjian kerja setidaknya harus memiliki 4 (empat) unsur, yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan yang ditawarkan dari pengusaha untuk pekerja/buruh. Sebelum ada UU Ketenagakerjaan, unsur ini terdapat pada Pasal 1603a KUHPerduta. Setelah UU Ketenagakerjaan diundangkan, unsur ini termaktub dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Isi dan syarat-syarat kerja harus tercantum mengenai adanya unsur pekerjaan yang dijanjian.
- b. Adanya unsur perintah. Pekerjaan yang diberikan pengusaha untuk pekerja yang bersangkutan harus menjalankan dan tunduk pada perintah dari pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan. Dalam hal ini, pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pada pekerja/buruh, sehingga pengusaha dapat memberikan perintah untuk melaksanakan suatu kepada pekerja/buruh.
- c. Adanya waktu kerja. Para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh dalam perjanjian harus mencantumkan dan menyepakati jangka waktu pekerjaannya. Jangka waktu kerja perhari dan jangka waktu perjanjian kerja

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 195.

yang disepakati para pihak. Pada dasarnya perjanjian harus disadari pada kesepakatan para pihak yang termasuk di dalamnya mengatur waktu kerja, tetapi dalam perjanjian kerja biasanya menggunakan perjanjian baku atau perjanjian standar yang mana klausul perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh hanya diberikan pilihan “ya” atau “tidak”.

- d. Adanya upah. Upah merupakan hal yang paling substansial dalam hubungan kerja, bahkan tujuan utama pekerja melakukan hubungan kerja dengan pengusaha adalah karena upah. Jika dalam sebuah hubungan hukum tidak ada upah, maka hubungan hukum itu bukanlah merupakan hubungan kerja.⁵²

5. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian yang harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan syarat sah perjanjian kerja secara khusus diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus dibuat atas dasar: (a) kesepakatan para pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵³

⁵² Idik Saeful Bahri, *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, (Yogyakarta: Bahasa Rakyat, 2020), hlm.21.

⁵³ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2019), hlm.17.

Perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian para pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai dengan perjanjian yang telah dibentuk, sehingga segala hal yang telah disepakati oleh para pihak baik pengusaha ataupun pekerja harus dipatuhi oleh para pihak.

Kecakapan para pihak dalam melakukan perbuatan hukum. Pengusaha atau pekerja menurut hukum mampu/cakap dalam membuat perjanjian kerja. Para pihak dikatakan cakap dalam melaksanakan perbuatan hukum adalah mereka yang cukup umur. Bagi anak-anak yang menandatangani perjanjian kerja adalah orang tua atau walinya, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan. Batasan minimal untuk dapat membentuk dan menandatangani perjanjian adalah 18 tahun. Selain itu, semua orang dapat membentuk perjanjian kerja karena cakap/mampu jika orang tersebut tidak ada gangguan jiwa.

Pekerjaan adalah objek dalam sebuah perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan harus ada dapat dilaksanakan oleh pekerja, sehingga wajar jika hak dan kewajiban yang timbul terhadap para pihak menjadi beragam pada setiap perjanjian kerja yang dibentuk. Disisi lain pekerjaan yang diperjanjikan tentunya tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁴

⁵⁴ *Ibid.*

B. Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industri merupakan perbedaan pendapat atau kepentingan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja karena adanya: (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), (d) perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan hak timbul karena tidak terpenuhinya suatu hak akibat dari adanya perbedaan hak dan kewajiban atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembentukan dan/atau perubahan hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Perselisihan hubungan kerja timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja antara para pihak.⁵⁵

Penyelesaian perselisihan hubungan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adapun prinsip penyelesaian hubungan industrial sebagai berikut: (1) Musyawarah untuk Mufakat, penyelesaian ini dilakukan dengan musyawarah mufakat secara bipartit sebelum menempuh tahap penyelesaian selanjutnya, yaitu proses peradilan; (2) bebas memilih lembaga

⁵⁵ Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Scopindo Media Pustaka, 2015), hlm.66.

penyelesaian perselisihan, para pihak yang sedang mengalami perselisihan, berdasarkan kesepakatan bebas memilih lembaga sebagai pihak ketiga, yaitu lembaga arbitrase, konsiliasi, ataupun mediasi untuk menyelesaikan perselisihan para pihak sebelum masuk ke gugatan melalui hubungan industrial; (c) cepat adil dan murah; penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip cepat, adil, dan murah.⁵⁶ Penyelesaian hubungan industrial terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Penyelesaian di Luar Pengadilan

- a) Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mana lembaga kerja sama bipartit sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal hubungan industrial yang diperselisihkan para pihak yang mana, lembaga ini sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perundingan bipartit paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan, apabila mencapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak yang mana

⁵⁶ Muzni Tambusai, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005), hlm.14.

perjanjian bersama ini mengikat dan menjadi aturan yang wajib dilaksanakan para pihak.

Dalam pelaksanaannya, para pihak wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama, kemudian pengadilan hubungan industrial akan memberikan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama yang merupakan satu kesatuan dari perjanjian bersama. Dengan adanya Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama, maka para pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi di pengadilan hubungan industrial di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.⁵⁷

b) Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian berbagai perselisihan antara pengusaha dengan pekerja melalui musyawarah yang melibatkan mediator yang netral.

Mediator dalam hal ini adalah pegawai institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk menyelesaikan para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan melalui jalur mediasi adalah mengutamakan penyelesaian dengan musyawarah mufakat, apabila para pihak dalam perundingan dicapai kesepakatan untuk berdamai, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan

⁵⁷ *Ibid.*,19.

disaksikan oleh mediator yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Batas waktu penyelesaian hubungan industrial oleh mediator sendiri selambat-lambatnya adalah 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan. Penyelesaian hubungan industrial melalui jalur mediasi adalah wajib, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak berselisih untuk tidak memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihannya.

c) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi dalam hubungan industrial adalah perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang mewah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi apabila telah terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Penyelesaian melalui jalur konsiliasi dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis yang akan diselesaikan oleh konsiliator. Di dalam konsiliasi sendiri dalam menyelesaikan perselisihan, yaitu dengan musyawarah. Jika telah terjadi mufakat, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh konsiliator untuk didaftarkan

pada pengadilan hubungan industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁵⁸

d) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dalam bentuk surat perjanjian arbitrase. Arbiter dalam tugasnya harus mengupayakan perdamaian bagi para pihak, apabila upaya perdamaian berhasil, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani para pihak yang berselisih dan arbiter. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum tetap yang mengikat bagi para pihak berselisih. Putusan tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri wilayah arbiter menetapkan putusan.⁵⁹

2. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial dibentuk di semua pengadilan negeri yang berkedudukan di ibu kota provinsi. Tahapan persidangan di pengadilan hubungan industrial dengan pengadilan negeri tidak

⁵⁸ *Ibid.*,23.

⁵⁹ *Ibid.*,27.

berbeda. Perbedaannya hanya terletak pada kewenangan mengadili, batas waktu memutus perkara, biaya perkara dan kedudukan pihak yang bertindak selaku kuasa hukum. Pengadilan hubungan industrial diwajibkan memutus perkara dengan jangka waktu paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Pengurus organisasi pekerja dan pengusaha, meskipun bukan anggota advokat/pengacara, dapat menjadi kuasa hukum dari anggotanya.⁶⁰

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Pengadilan hubungan industrial adalah satu-satunya institusi pengadilan yang berwenang mengadili ke empat hal itu.⁶¹

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja terhadap pengusaha. Hakikatnya PHK bagi pekerja adalah awal penderitaan, yaitu permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan

⁶⁰ Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, (Surabaya: CV: Jakad Publishing Surabaya, 2009), hlm.86.

⁶¹ *Ibid.*,91.

dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari dan/atau keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus berusaha meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja.⁶²

PHK merupakan upaya atau tindakan terakhir jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam manajemen para kerja hendaknya, yaitu: (a) menganggap para pekerja sebagai rekan yang membantu perusahaan untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan, (b) memberikan upah yang layak terhadap jasa para pekerja berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar pekerja lebih produktif, (c) menjalin hubungan baik antara pengusaha dengan pekerja demi terciptanya keharmonisan para pihak.⁶³

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya bisa terjadi karena beberapa hal, yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

PHK demi hukum bisa terjadi karena bayas waktu masa kerja yang telah disepakati para pihak telah habis atau pekerja/buruh meninggal dunia. Hal ini diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dibuat dengan Pasal 61 Undang-undang Cipta Kerja menyatakan perjanjian kerja berakhir apabila: (a) pekerja meninggal dunia; (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (c) selesainya suatu pekerjaan tertentu (d) adanya putusan

⁶² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.158.

⁶³ Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*,(Jakarta: Bina Aksara, 1998), hlm. 129.

pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; (e) adanya keadaan tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menjadi penyebab berakhirnya hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

PHK ini bisa terjadi jika pekerja mengundurkan diri atau terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta untuk di PHK. Menurut Pasal 151 ayat (3) huruf b UU Ketenagakerjaan PHK ini terjadi karena kemauan sendiri tanpa adanya tanda-tanda adanya tekanan/ intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi jika pekerja mangkir minimal 5 hari kerja secara berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis oleh pengusaha sebanyak 2 kali secara berturut-turut, tetapi pekerja tidak memberikan keterangan tertulis dan bukti yang sah. Selain itu, pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha melakukan perbuatan yang merugikan pekerja dalam Pasal 169 UU Ketenagakerjaan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

PHK yang dilakukan oleh pengusaha terjadi apabila pekerja tidak lulus dalam masa percobaan. Jika pengusaha mengalami kerugian yang menyebabkan tutupnya usaha atau pekerja melakukan kesalahan fatal. Masa

percobaan adalah 3 bulan dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan jelas oleh majikan saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak, maka tidak ada masa percobaan. Ketentuan yang lain jika majikan menerapkan adanya *training* maka masa percobaan tidak boleh dilakukan. Pengusaha tidak perlu melakukan PHK sesuai dalam Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, yaitu penetapan sebagaimana dimaksud diatur dalam Pasal 151 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Kemudian pengusaha dapat melakukan PHK karena adanya kesalahan dari pekerja. Kesalahan pekerja ada dua jenis, yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No.Kep-150/Men/2000, tetapi diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Permenaker No. Per-4/Men/1986. Kemudian pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja ketika pekerja melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena adanya sengketa antara pengusaha dengan pekerja yang berlanjut hingga proses peradilan. Bentuknya adalah gugatan ganti rugi ke pengadilan negeri apabila ada dugaan pelanggaran hukum dari salah satu pihak atau dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁶⁴

⁶⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*....., hlm.167.

C. Konsep Dasar Hubungan Industrial Pancasila

1. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial spesifik membahas seluruh aspek dan permasalahan yang menyangkut pekerja/buruh dan pengusaha yang menyangkut seluruh sektor kehidupan manusia, yaitu sosial, budaya, ekonomi, politik, dan budaya secara langsung ataupun tidak langsung.⁶⁵ Hubungan industrial pancasila tidak hanya terbatas pada pengertian industri dalam arti sempit, namun meliputi semua aspek badan usaha yang di dalamnya terkandung hubungan kerja. Pentingnya hubungan industrial bagi sebuah negara dapat dilihat dari historis yang sejatinya tidak ada negara maju di sektor ekonomi tanpa memperbaiki terlebih dahulu sistem industrial antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan industrial pancasila merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan ketenagakerjaan. Secara praktis, hubungan industrial ini adalah hubungan antara para pihak dalam sebuah proses produksi sebuah barang dan jasa di sebuah perusahaan. Dalam hubungannya tentunya melibatkan pekerja/buruh dan pengusaha, serta pemerintah yang menjadi regulator dan menjembatani untuk pembinaan ekonomi nasional. Hubungan industrial juga merupakan kegiatan yang mendukung terwujudnya hubungan yang harmonis antara pelaku hubungan industria, yaitu pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang hasilnya akan tercipta

⁶⁵ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensas: Teori dan Praktik*, (Sleman: CV. Budi Utama, 2019), hlm.1.

sebuah ketenangan bekerja dan kelangsungan usaha. Maka dari itu, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen sebuah perusahaan yang menempatkan pekeja/buruh sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial ini yang meliputi segala aspek di dalam atau di luar kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.⁶⁶

2. Tujuan Hubungan Industrial Pancasila

Tujuan dari hubungan industrial pancasila adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pengusaha maupun pekerja. Kedua tujuan ini saling berhubungan satu sama lain, serta memengaruhi satu sama lain. Kinerja produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas dari pekerja, produktivitas pekerja sendiri bisa terwujud jika para pekerja bisa hidup sejahtera di waktu yang akan datang, kesejahteraan mereka akan semakin berkembang.

Hal yang paling mendasar dari hubungan industrial adalah komunikasi. Untuk mempertahankan komunikasi yang baik tidaklah mudah dan perlu perhatian khusus. Jika komunikasi terpelihara dengan baik antara pengusaha dengan pekerja, maka akan mendapatkan manfaat yang besar.⁶⁷ Faktor utama penunjang komunikasi dalam hubungan industrial ini adalah interaksi positif antara pengusaha dan pekerja. Interaksi seperti ini akan menciptakan kondisi saling memahami dan kepercayaan yang hasilnya menciptakan ketenangan antara pengusaha dan pekerja.

⁶⁶ *Ibid.*.

⁶⁷ Bachrul Amiq, Edy Widayat, dkk., *Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU No.21 Tahun 2000*, (Surabaya: Unitomo Press, 2019), hlm.4.

Bagi pekerja, komunikasi sangat bermanfaat untuk mengetahui secara mendalam tentang kondisi perusahaan serta prospek perusahaan di masa yang akan datang. Di sisilain, pekerja dapat memberikan pendapat/pandangan, ide-ide positif mereka untuk membantu meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Sementara itu bagi pengusaha, komunikasi sangat berguna untuk mendeteksi permasalahan dan isu-isu yang ada di lingkungan pekerja, sehingga dapat mengambil langkah penyelesaian masalah dan dapat melakukan upaya preventif terjadinya konflik antara pengusaha dengan pekerja.⁶⁸

3. Ruang Lingkup Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial menggambarkan sebuah sistem yang rumit antara para pihak dalam proses produksi barang dan jasa. Para pelaku hubungan industrial tersebut terdiri dari pengusaha, pekerja, dan masyarakat. Hubungan industrial memiliki sistem atau bagian yang berperan sesuai dengan bidangnya masing-masing yang harapannya dapat memberikan dampak positif terhadap pelaku usaha yang harmonis.⁶⁹ Ruang lingkup hubungan industrial menyangkut seluruh sektor dan permasalahan seperti sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya, secara langsung ataupun tidak langsung dalam hubungan industrial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Ruang lingkup permasalahan secara langsung dan tidak langsung tersebut, yaitu (1) syarat-syarat kerja; (2) pengupahan; (3) jam kerja; (4)

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), hlm.158.

jaminan sosial; (5) keselamatan dan kesehatan kerja; (6) masalah organisasi pekerja; (7) organisasi pengusaha; (8) penyelesaian keluhan/ perselisihan; (9) sikap/perilaku satu sama lain; (10) membina keserasian; (11) peraturan dan persyaratan kerja; (12) kesepakatan kerja bersama; (13) undang-undang ketenagakerjaan; (14) bipartie dan tripartie.⁷⁰

4. Prinsip Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial dapat terwujud dengan berlandaskan dengan tujuan yang sama, yaitu terjaminnya keberlangsungan dan pengembangan perusahaan, maka harus mampu memenuhi kepentingan dan kebutuhan bagi pengusaha dan pekerja.

Oleh karenanya, hubungan industrial memiliki prinsip sebagai berikut:

- a. Perusahaan memiliki peran yang sangat besar untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan para pihak, baik individu, masyarakat, ataupun negara, memenuhi ketersediaan barang dan jasa kebutuhan masyarakat, menyediakan pekerjaan, sumber utama penghasilan negara dalam bentuk pajak, sebagai penghasil devisa untuk negara, dan sebagai sumber pertumbuhan ekonomi negara.
- b. Pengusaha dan pekerja sangat berkepentingan dengan keberlangsungan perkembangan perusahaan. Bagi pengusaha dan pekerja, merupakan ladang yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan

⁷⁰ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Jakarta: PT Grasindo, 2006), hlm.208.

menunjukkan eksistensi diri, bahkan juga kebutuhan moral, yaitu mewujudkan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa melalui muamalahnya kepada orang lain. Oleh karenanya, perusahaan senantiasa dijaga keberlangsungannya dan harus ada perkembangan, maka peran, fungsi dan manfaatnya menjadi lebih besar lagi.

- c. Pengusaha maupun pekerja memiliki kepentingan dan peran masing-masing dalam menjalankan perusahaan, meskipun hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan hubungan atasan dengan bawahan yang ditandai adanya unsur perintah, tetapi dalam hal operasional hubungan antara para pihak harus menjadi hubungan kemitraan. Salah satu ciri dari hubungan kemitraan adalah sebuah tidakan saling memelihara, melengkapi, dan mengembangkan. Berbagai sumber biaya dikeluarkan oleh perusahaan seperti pelatihan, pendidikan, jaminan kesehatan, dan upah tidak dianggap sebagai beba, tetapi dilihat sebagai investasi yang menjadikan pekerja sebagai insan modal yang senantiasa harus dijaga dan dikembangkan.⁷¹
- d. Hubungan industrial pancasila menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan usaha. Ketenangan kerja dan usaha adalah modal penting untuk terciptanya produksi yang aman, efisien, dan efektif, yang dapat menghasilkan mutu dan produktivitas yang baik dan maksimal. Konflik antara pengusaha dengan pekerja merupakan suatu hal yang potensial

⁷¹ Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.23.

terjadi. Oleh karena itu, bukan harus menghindari konflik, tetapi para pihak harus memiliki kemampuan manajemen sebuah konflik, karena kemampuan mengatasi konflik ini, sangat memengaruhi dan berdampak teradap pengelolaan konflik.

- e. Hasil akhir dari hubungan industrial pancasila adalah berkembangnya kemampuan bisnis dan ekonomi perusahaan, serta meningkatnya kesejahteraan pekerja. Bertambahnya keuntungan sebuah perusahaan, bukan menjadi laba yang hanya dapat dinikmati oleh pengusaha, tetapi juga harus mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja, karena hal ini pekerja merupakan unsur vital dalam perannya mengubah bahan baku menjadi bahan jadi melalui proses produksi. Bertambahnya kesejahteraan bagi pekerja harus dilakukan dengan proporsional, yaitu dengan beban pekerjaan dan prestasi yang dihasilkan. Seorang pekerja yang mendapatkan upah lebih tinggi dari pada beban dan prestasinya akan menimbulkan kecemburuan sosial yang berdampak terhadap pekerja lainnya.⁷²

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁷² *Ibid.*

BAB III

TINJAUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DI MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)*

A. Pengusaha dan Pekerja di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019*

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antar pengusaha dan pekerja/buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Setelah terjadi hubungan kerja antara para pihak, dari sinilah para pihak saling mengikatkan diri yang di dalamnya terkandung hak dan kewajiban para pihak yang setiap hal terkandung dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan sesuai apa yang telah disepakati. Perjanjian yang dibentuk para pihakpun harus dilaksanakan secara sah sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, walaupun dalam sebuah perjanjian terdapat asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338, dalam KUHPer dan UU Ketenagakerjaan para pihak bebas membentuk dan menjalankan perjanjian yang disepakati asalkan tidak bertentangan dengan Undang-undang dan ketertiban umum. Di dalam perjanjian kerja juga harus memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja yang didalamnya terdapat adanya unsur pekerjaan, unsur perintah, waktu kerja, dan adanya upah.

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang merupakan keluarga dari *MERS* dan *SARS* yang penularannya dari hewan ke manusia (*zoonosis*). *COVID-19* diduga pertama kali muncul pada akhir tahun 2019 di Wuhan, China. *COVID-19* menjadi endemi di negara china yang penyebarannya begitu cepat dan masih. Sehingga awal tahun 2020, virus ini berubah statusnya dari endemi menjadi

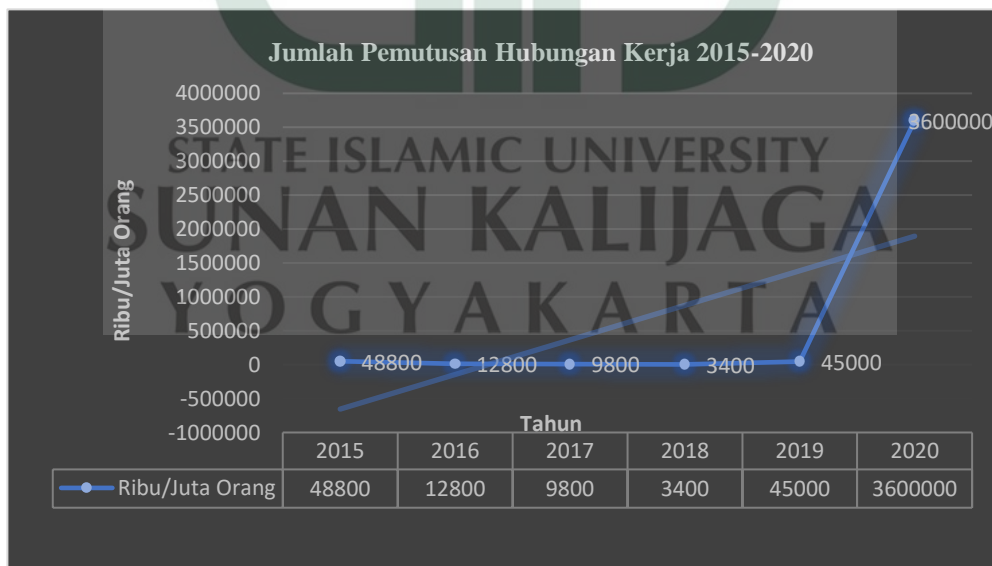
pandemi. Data pada 4 Februari 2021 secara global terkonfirmasi positif sejumlah 115 juta jiwa, meninggal dunia mencapai 2,57 juta jiwa, dan sembuh 65,3 juta jiwa. Di Indonesia pada 4 Februari 2021 tercatat sebanyak 1.361.098 dinyatakan positif, 1.176.356 sembuh, dan 36.897 meninggal dunia.⁷³

COVID-19 ini sangat berdampak besar terhadap tatanan ekonomi, yaitu salah satunya pada sektor ketenagakerjaan. Upaya penanggulangan penyebaran *COVID-19* sudah dilakukan oleh pemerintah sejak bulan maret 2020. Ketidakpastian terhadap penanggulangan *COVID-19* adalah salah satu penyebab penurunan ekonomi yang di sektor ketenagakerjaan. Perusahaan sendiri dalam melakukan penanggulangan dengan melakukan memberhentikan atau memutus perjanjian kerja. Hal yang lebih rumit dalam pelaksanaan perjanjian dalam persperktif perusahaan, hal ini akan merubah beberapa hal terhadap isi perjanjian kerja sebagai respon dari dampak pandemi *COVID-19* yang mana akan merubah kebiasaan atau *culture* di perusahaan dan untuk berjaga-jaga dari peristiwa seperti ini untuk masa depan. Penyebaran *COVID-19* sendiri setiap harinya mengalami peningkatan.

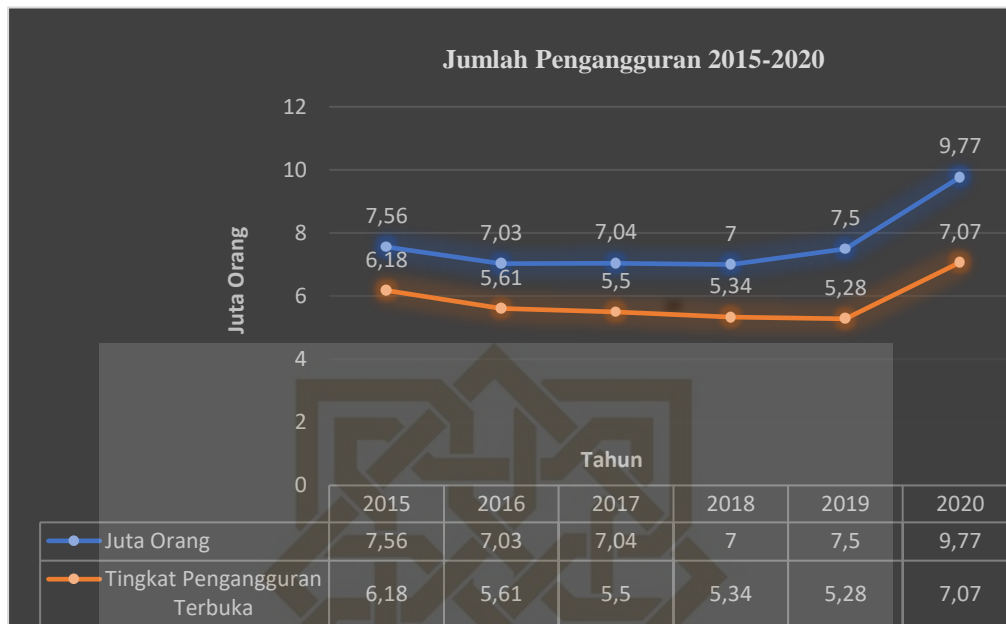
Pandemi *COVID-19* yang menyebabkan *chaos* pada seluruh sektor kehidupan masyarakat yang salah satunya sektor ketenagakerjaan memicu pemerintah untuk tidak diam. Pada hari Senin 13 April 2020, Presiden Joko Widodo menetapkan *COVID-19* sebagai bencana nasional melalui Keputusan Presiden

⁷³ Satuan Tugas Penanganan COVID-19, "Data Sebaran", <https://covid19.go.id/>, akses 5 Februari 2021.

(Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional. Di dalam Keppres tersebut khususnya bagian kesatu, menyebutkan bahwa *COVID-19* merupakan bencana nonalam yang diakibatkan oleh penyebaran *COVID-19* sebagai bencana nasional. Berdasarkan laporan Bappenas, terdapat enam sektor yang paling terdampak *COVID-19*, yaitu industri pengolahan, perdagangan, penyedia akomodasi, makanan, dan minuman, transportasi dan pergudangan, konstruksi, perdagangan, dan jasa lainnya. Kebijakan *physical distancing* dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang menyebabkan ruang gerak masyarakat khususnya pengusaha dan pekerja sangat terbatas yang dampaknya signifikan terhadap proses pelaksanaan perjanjian kerja yang menyebabkan terjadinya peningkatan secara signifikan pula pada pemutusan hubungan kerja dan pengangguran pada masa pandemi *COVID-19* pada tahun 2020.



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan



Sumber: Badan Pusat Statistik

B. Regulasi Pemerintah yang Berdampak Positif Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019*

Di masa pandemi *COVID-19* ini seluruh elemen masyarakat terkena imbas dari pandemi ini. Angka penyebaran yang semakin meningkat memaksa pemerintah untuk mengeluarkan banyak kebijakan, diantaranya adalah *work from home*, Pembatasan Sosial Berskala Besar, *physical distancing*, dan regulasi-regulasi lainnya. Hal ini tentu sangat berdampak terhadap mobilitas masyarakat khususnya pelaku usaha atau pengusaha dan pekerja. Semua elemen-elemen aturan yang dibentuk dan disepakati para pihak harus bisa menyesuaikan kebijakan dan regulasi yang diterbitkan pemerintah yang tentu membuat para pihak dalam perjanjian kerja dilematis menanggapi hal tersebut karena para pihak sendiri harus melaksanakan kewajibannya yang tertuang dalam perjanjian kerja, karena dalam Pasal 1338

KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian yang dibentuk dan disepakati para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

Melihat banyaknya regulasi baru mengenai *COVID-19* yang sangat berdampak pada pelaksanaan perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja tentu harus memutar otak untuk menanggapi hal tersebut. Pada 24 Januari 2020, pemerintah menerbitkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor B.5/51/As0202/I/2020 Tahun 2020 tentang Kewaspadaan Penyebaran Penyakit Pneumonia Berat Yang Tidak Diketahui Penyebabnya Pada Pekerja dan pada 24 Maret 2020 menerbitkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nomor 5/193/As.02.02/Iii/2020 Tahun 2020 tentang Kesiapsiagaan dalam Menghadapi Penyebaran *COVID-19* di Tempat Kerja, menghimbau kepada pengusaha untuk melaksanakan ketentuan dalam Permennakertrans No. PER.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja dan Permennakertrans No. PER.03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja sebagai bagian dari Penerapan Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta diharuskan membina kepada pekerja untuk melaksanakan tindakan preventif dan menerapkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat.

Pada tanggal 20 Mei 2020 menerbitkan dua regulasi, yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/7/As.02.02/V/2020 Tahun 2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dan Protokol Pencegahan Penularan

COVID-19 di Perusahaan dan Surat Edaran Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.02.01/Menkes/335/2020 Tahun 2020 tentang Protokol Pencegahan Penularan *Corona Virus Disease (COVID-19)* di Tempat Kerja Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha yang mana pandemi *COVID-19* dan pada bulan Maret berubah status dari endemi menjadi pandemi global. Dalam surat edaran tersebut pengusaha diminta lebih serius melakukan tindakan preventif untuk menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi *COVID-19* dan menerapkan protokol pencegahan *COVID-19* di tempat kerja, serta memberikan fasilitas yang dapat meminimalisir penyebaran *COVID-19*.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, pada tahun 2019 indeks pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah 5,02%, selisih 0,15% dari tahun 2018 yang mempunyai indeks pertumbuhan ekonomi 5,17%. Sebelum pandemi *COVID-19* rata-rata indeks pertumbuhan ekonomi di Indonesia selama lima tahun terakhir adalah kurang lebih 5%. Pascamunculnya pandemi *COVID-19*, pada tahun 2020, indeks pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah -2,90%, yang artinya indeks perekonomian Indonesia pada tahun 2020 adalah -7.92% dari tahun sebelumnya. Data ini menunjukkan betapa signifikannya pandemi *COVID-19* terhadap pertumbuhan PHK dan pengangguran, serta menurunnya pertumbuhan ekonomi. Pasca masifnya penyebaran *COVID-19* yang menyebabkan pemerintah mengeluarkan banyaknya regulasi baru di sektor ketenagakerjaan, dimana pengusaha diminta untuk mengeluarkan biaya lebih untuk memberikan fasilitas lebih terhadap perusahaannya, yang mana di sisi lain keadaan ekonomi sedang

meredup, tentu hal ini melahirkan masalah baru di lingkup perusahaan antara pengusaha dan pekerja khususnya pada pelaksanaan perjanjian kerja yang para pihak diminta untuk melaksanakan prestasinya yang tertuang dalam perjanjian dan mengikuti kebijakan dari pemerintah.

Di sisi lain, pemerintah tidak hanya memberikan kebijakan semata untuk meminta perusahaan memberikan fasilitas untuk pencegahan penyebaran *COVID-19*, tetapi pemerintah juga memberikan kebijakan stimulus terhadap perusahaan yang terdampak *COVID-19* dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 23/Pmk.03/ 2020 tentang Insentif Pajak Untuk Wajib Pajak Terdampak Wabah Virus Corona. Di dalam peraturan tersebut pemberi kerja/pengusaha, dalam hal pajak penghasilan (Pph) dalam Pasal 21 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan, mengatakan bahwa Pemotongan pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan dengan nama dan dalam bentuk apapun akan ditanggung oleh pemerintah. Pada 13 Maret 2020, pemerintah menerbitkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan *Countercyclical* Dampak Penyebaran *COVID-19* yang substansinya adalah mengoptimalkan intermediasi bank dalam menjaga sistem keuangan dan menjaga pertumbuhan ekonomi melalui stimulus perekonomian sebagai *countercyclical* dampak penyebaran *COVID-19*. Debitur yang kesulitan memenuhi kewajiban kepada bank karena terdampak *COVID-19* di sektor ekonomi secara langsung atau tidak langsung, antara lain seperti pariwisata, perhotelan, perdagangan, dan industri lainnya dalam kebijakan POJK ini mendapatkan stimulus berupa penurunan suku

bunga, perpanjangan jangka waktu, pengurangan tunggangan pokok, pengurangan tunggakan bunga, penambahan fasilitas kredit/pembiayaan, dan/atau konversi kredit/ pembiayaan menjadi penyertaan modal sementara.



BAB IV

ANALISIS PELAKSANAAN DAN SOLUSI PERJANJIAN KERJA DI MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE 2019*

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019*

Pengusaha dan/atau pekerja pada masa pandemi *COVID-19* dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu mengalami hambatan besar dalam ekonomi karena menurunnya pendapatan dan mobilitas dari pengusaha atau pekerja itu sendiri. Pemerintah sendiri disamping mempersempit mobilitas masyarakat secara umum dengan PSBB dan *physical distancing*, di sisi lain dalam hal pelaku industri pemerintah sudah memberikan solusi berupa regulasi/kebijakan untuk memberikan akses terhadap perusahaan untuk tetap menjalankan usahanya dengan syarat memberikan fasilitas yang dapat mencegah penyebaran *COVID-19*. Pemerintah juga telah memberikan stimulus kepada seluruh masyarakat secara berupa Bantuan Langsung Tunai, gratis biaya listrik, dan sebagainya. Di lingkup perusahaan pemerintah telah memberikan stimulus lewat POJK 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan *Countercyclical* Dampak Penyebaran *COVID-19* yang tentunya sangat memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya.

Di masa pandemi ini para pihakpun diuji dengan berbagai hal yang menyebabkan para pihak *chaos*, sehingga terjadi keputusan-keputusan yang merugikan para pihak, hubungan industrial Pancasila menilai bahwa pengusaha dan pekerja tidak mempunyai kepentingan yang berbeda, tetapi mempunyai kepentingan

yang sama. Apabila perusahaan mengalami kemajuan, maka secara otomatis pekerja kesejahterannya meningkat. Hak dan kewajiban para pihakpun terdapat keseimbangan yang tidak berdasarkan kekuatan, tetapi berdasarkan rasa keadilan dan kepatutan. Dengan adanya hubungan industrial Pancasila, pengusaha dan pekerja tidaklah bersebrangan, namun bersama-sama memiliki tujuan yang sama untuk meraih keuntungan.

Peningkatan jumlah pemutusan hubungan kerja dan pengangguran pada tahun 2019 hingga 2020 merupakan bukti konkret bahwa pandemi *Corona Virus Disease 2019* sangat berdampak terhadap pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi. Hal ini terjadi karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau dalam keadaan memaksa (*overmacht*). Dengan adanya regulasi baru dari pemerintah, pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi bisa dijalankan sesuai dengan semestinya dengan syarat menerapkan regulasi-regulasi baru yang berupa solusi dan stimulus yang dapat menunjang keberlangsungan pelaksanaan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19*.

Adanya kebijakan-kebijakan tersebut yang berupa solusi dan stimulus dari pemerintah, maka perusahaan dimudahkan dalam menjalankan usahanya di masa pandemi. Pasal 55 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Melihat bunyi Pasal tersebut, pengusaha ataupun pekerja sah-sah saja untuk merevisi/mengubah isi perjanjian kerja yang sebelumnya tidak ada *COVID-19* dan belum adanya solusi, serta stimulus dari pemerintah yang sebelumnya. Pengusaha dan pekerja dapat menambahkan

klausul/pasal di dalam perjanjian kerja mengenai kewajiban menerapkan protokol kesehatan dan menerapkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di lingkungan perusahaan yang mana hal ini sesuai dengan kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Dengan demikian pengusaha maupun pekerja dapat melaksanakan kewajibannya dan menerima haknya masing-masing.

B. Solusi terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019*

Perusahaan yang dalam keadaan ekonomi sangat tertekan karena *COVID-19*. Pendapatan perusahaan yang turun dan tidak mendapatkan stimulus dari pemerintah, sehingga pelaksanaan perjanjian kerja tidak berjalan semestinya karena *overmacht* (keadaan kahar). *Overmacht* diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Pasal 1244 KUHPerdata:

Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh sesuatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, walaupun tidak ada itikad buruk kepadanya.

Pasal 1245 KUHPerdata:

Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.

Ketentuan dalam pasal tersebut hanya menyinggung ganti rugi, bunga, dan tata cara penggantian biaya, tetapi ada tiga poin penting dalam pasal tersebut, bahwa *overmacht* terjadi karena penyebab yang tidak terduga, keadaan memaksa, dan perbuatan tersebut dilarang. *Overmacht* dapat memberikan perlindungan kepada pihak yang mengalami/terkena dampak bencana nonalam dan bencana alam, seperti gempa bumi, longsor, banjir, tsunami, dan bencana-bencana lainnya yang diluar kehendak para pihak, yang mana jika hal ini terjadi, maka suatu perjanjian dapat dibatalkan/ batal demi hukum. *COVID-19* ditetapkan sebagai bencana nasional pada 13 April 2020 melalui Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional.

Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Overmacht dalam teorinya terbagi menjadi dua jenis, yaitu (1) *overmacht* yang absolut yang keadaan dimana prestasi oleh para atau salah satu pihak sama sekali tidak dapat untuk dilaksanakan bagaimanapun keadaanya. (2) *Overmacht* yang relatif merupakan kondisi pemenuhan prestasi secara normal dalam kondisi tidak dapat dilaksanakan, walaupun secara tidak normal pada dasarnya tetap bisa

dilaksanakan.⁷⁴ Menurut Salim, *overmacht* berkaitan dengan teori peniadaan kesalahan (*afwesigheid van schuld*), yang mana jika salah satu pihak jika melakukan kelalaian diluar kehendaknya, maka menurut teori ini pihak tersebut harus diberikan keringanan untuk tidak melaksanakan prestasinya terhadap kewajiban yang harus ditunaikan, karena kealpaan tersebut bukanlah dari kesalahan salah satu pihak.

Melihat hal tersebut, dapat diambil benang merah bahwa keadaan *overmacht* ini berlaku bagi perusahaan yang benar-benar dalam keadaan gangguan yang mengakibatkan para pihak atau salah satu pihak benar-benar tidak dapat melaksanakan prestasinya karena keadaan memaksa. Namun, perusahaan yang terdampak *COVID-19*, tetapi mampu untuk memberikan fasilitas pencegahan *COVID-19* dan mendapatkan stimulus dari pemerintah, wajib hukumnya untuk melaksanakan prestasi yang tertuang dalam perjanjian. Berdasarkan uraian di atas bahwa *COVID-19* adalah *overmacht* yang sifatnya relatif, artinya pengusaha dan/atau pekerja terhalang dalam melaksanakan prestasinya, tetapi pada kondisi yang sama terdapat pengusaha dan/atau pekerja yang dapat melaksanakan prestasinya. Apabila perusahaan mampu, tetapi tidak melaksanakan prestasinya, maka perusahaan tersebut bisa dikatakan wanprestasi.

Melihat kebijakan dari pemerintah yang memudahkan pelaku usaha untuk tetap terus menjalankan usahanya, perusahaan yang dapat menjalankan regulasi

⁷⁴ Nanda Amalia, *Hukum Perikatan, cet.k-2*, (Aceh: Unimal Press, 2013), hlm.9.

pemerintah dan mendapatkan stimulus dari pemerintah, seyogyanya perusahaan/pengusaha tetap melaksanakan prestasi perjanjian kerja sebagai mestinya sesuai kesepakatan para pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja. Jika pengusaha atau pekerja tidak menjalankan prestasinya yang tertuang dalam perjanjian, maka bisa dikatakan pihak tersebut telah melakukan wanprestasi. Perjanjian kerja ada jika terjadi kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dalam membentuk perjanjian yang terdapat unsur-unsur hak dan kewajiban di dalamnya. Jika ada pihak yang tidak melaksanakan prestasinya sesuai apa yang termaktub dalam perjanjian kerja, maka pihak tersebut bisa dinyatakan melakukan wanprestasi. Wanprestasi bisa timbul karena: (1) salah satu atau beberapa pihak tidak melaksanakan kewajibannya sama sekali, (2) hanya melaksanakan sebagian prestasinya, (3) salah satu atau beberapa pihak terlambat melaksanakan kewajibannya, (4) melanggar isi perjanjian yang telah disepakati.⁷⁵ Dengan demikian, wanprestasi bisa dikatakan sebuah tindakan menyimpang dalam sebuah perjanjian oleh pihak yang tidak melaksanakan prestasinya dalam perjanjian yang telah disepakati dalam keadaan tidak terpaksa/mendesak, sehingga menyebabkan kerugian terhadap pihak lainnya dalam perjanjian.

Wanprestasi dalam Pasal 1238 KUHPer yang pada pokoknya salah satu pihak dikatakan wanprestasi dengan perjanjian, yaitu apabila mengakibatkan salah satu pihak dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang telah ditentukan berdasarkan

⁷⁵ Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.130.

kekuatan perikatan itu sendiri. Apabila pengusaha atau pekerja melakukan wanprestasi, maka pihak yang merasa dirugikan dapat meminta ganti rugi, pembatalan perjanjian, dan meminta pihak yang dirugikan untuk memenuhi prestasinya atau membatalkan perjanjian disertai ganti rugi.

Ganti rugi ini diatur dalam Pasal 1243 KUHPerduta, yaitu:

Penggantian biaya, kerugian, dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan.

Pembatalan Perjanjian, Pasal 1266 KUHPerduta:

Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan yang timbal balik, andaikata salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal demikian persetujuan tidak batal demi hukum, tetapi pembatalan harus dimintakan kepada Pengadilan. Permintaan ini juga harus dilakukan, meskipun syarat batal mengenai tidak dipenuhinya kewajiban dinyatakan di dalam persetujuan. Jika syarat batal tidak dinyatakan dalam persetujuan, maka Hakim dengan melihat keadaan, atas permintaan tergugat, leluasa memberikan suatu jangka waktu untuk memenuhi kewajiban, tetapi jangka waktu itu tidak boleh lebih dan satu bulan.

Meminta pihak yang dirugikan untuk memenuhi prestasinya atau membatalkan perjanjian disertai ganti rugi, Pasal 1267 KUHPerduta:

Pihak yang terhadapnya perikatan tidak dipenuhi, dapat memilih; memaksa pihak yang lain untuk memenuhi persetujuan, jika hal itu masih dapat dilakukan, atau menuntut pembatalan persetujuan, dengan penggantian biaya, kerugian dan bunga.

Wanprestasi dalam perjanjian kerja yang sering terjadi di masa pandemi COVID-19 adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK bisa terjadi dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak atau secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha ataupun pekerja. Padahal Pasal 151 ayat (1) UU Cipta Kerja harus

mengupayakan pengusaha atau pekerja tidak melakukan PHK. Jika terjadi PHK, maka harus dilakukan musyawarah bipartit terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Apabila musyawarah bipartit tidak berhasil, maka berdasarkan Pasal 151 ayat (4) UU Cipta Kerja, maka harus pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial. Apabila PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha atau buruh, maka pihak yang dirugikan berhak meminta ganti rugi dengan melakukan gugatan ganti rugi kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang mana prosedurnya diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ilmiah dan analisis dari bab-bab sebelumnya mengenai analisis yuridis pelaksanaan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh di masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, penyusun memberikan kesimpulan bahwa:

1. Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* merupakan virus berbahaya yang penyebarannya begitu masif, serta sangat berdampak pada sektor ketenagakerjaan khususnya perjanjian kerja. Pandemi *COVID-19* melalui Keppres No.12/2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional yang mana hal ini berdampak serius yang menyebabkan pertumbuhan pengangguran dan pemutusan hubungan kerja meningkat secara drastis, tentu ini menjadi bukti seriusnya problematika *COVID-19* terhadap sektor ketenagakerjaan. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meminimalisir penyebaran *COVID-19* dengan berbagai kebijakan, beberapa diantaranya adalah *physical distancing*, *work from home*, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk membatasi mobilitas masyarakat secara umum yang tujuannya adalah meminimalisir penyebaran virus. Di sektor ketenagakerjaan pemerintah menerbitkan banyak regulasi yang berisikan solusi kepada perusahaan untuk tetap menjalankan usahanya

dengan catatan memberikan fasilitas yang dapat meminimalisir penyebaran *COVID-19* di dalam perusahaan sehingga pengusaha dan pekerja dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dalam perjanjian kerja, di sisi lain pemerintah juga memberikan stimulus atau diskon kepada perusahaan terdampak *COVID-19* untuk menjalankan usahanya. Regulasi dari pemerintah ini tentu sangat menunjang bagi perusahaan, khususnya pengusaha dan pekerja untuk tetap menjalankan prestasinya.

2. Perusahaan karena suatu hal tertentu tidak mendapatkan stimulus, kemudian tidak mampu menjalankan kebijakan pemerintah karena keadaan kahar dan perusahaan yang telah mendapatkan stimulus dari pemerintah, tetapi tetap tidak mampu memberikan fasilitas karena terdampak *COVID-19* secara serius. Sehingga pendapatan berkurang secara drastis yang menyebabkan salah satu pihak tidak dapat melaksanakan kewajibannya, maka hal ini bisa dikatakan *overmacht* relatif. Oleh karena itu, bagi salah satu pihak yang karena dalam keadaan kahar/*overmacht* relatif tidak dapat memenuhi prestasinya, maka pihak tersebut tidak dapat dimintai ganti rugi dan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena *overmacht*, tetapi dengan syarat memberikan pesangon berdasarkan ketentuan UU yang berlaku.

Apabila perusahaan terdampak *COVID-19* secara kemampuan finansial mampu untuk melaksanakan regulasi berupa pemberian fasilitas yang dapat meminimalisir penyebaran *COVID-19* dan mendapatkan stimulus dari pemerintah, maka dalam melaksanakan perjanjian kerja, para pihak wajib melaksanakan prestasinya masing-masing. Namun, jika para pihak telah

membangun fasilitas yang meminimalisir penyebaran *COVID-19* dan mendapatkan stimulus dari pemerintah, tidak melaksanakan prestasinya, maka pihak yang tidak memenuhi kewajibannya disebut wanprestasi, kemudian salah satu pihak yang merasa dirugikan berhak meminta ganti rugi, pembatalan perjanjian, dan meminta pihak yang merugikan/ingkar janji untuk meminta ganti rugi, memenuhi prestasinya, atau membatalkan perjanjian disertai ganti rugi. Sehingga pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan gugatan ganti rugi berdasarkan ketentuan UU yang berlaku.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan dan kesimpulan yang telah dibentuk, maka penyusun menawarkan beberapa saran, yaitu:

1. Pemerintah atau disnaker di setiap daerah, yang mana dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah perlu diadakan pengawasan terhadap seluruh kegiatan perusahaan di masa pandemi *COVID-19*. Hal ini perlu dilakukan untuk meminimalisir pelanggaran-pelanggaran wanprestasi di masa pandemi yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam melaksanakan perjanjian kerja. Di sisi lain perlunya pengawasan ini adalah untuk mengidentifikasi terhadap perusahaan-perusahaan yang diambang pailit atau mengalami kerugian besar karena terdampak pandemi. Perusahaan yang sudah mengalami sekarat akibat terdampak *COVID-19* diprioritaskan untuk diberikan stimulus serta diberikan syarat khusus untuk

mempermudah perusahaan dalam mendapatkan haknya. Karena, jika semua hal itu dijalankan, maka perusahaan akan sehat, minim pelanggaran, dan roda perekonomian akan terdongkrak menjadi lebih baik.

2. Pengusaha dalam melaksanakan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19* menjadi masalah yang cukup vital. Namun, pemerintah selaku pemeran penting dalam masalah ini telah memberikan solusi kepada perusahaan terdampak *COVID-19*. Pengusaha dalam masalah ini perlu mencermati/meng-*update* informasi kebijakan baru pemerintah yang telah disahkan dan menjalankan kebijakan tersebut, seperti memberikan fasilitas yang dapat meminimalisir penyebaran *COVID-19* dan mendapatkan stimulus berupa penurunan suku bunga, perpanjangan jangka waktu, pengurangan tunggangan pokok, pengurangan tunggakan bunga, penambahan fasilitas kredit/pembiayaan, dan/atau konversi kredit/pembiayaan menjadi penyertaan modal sementara. Dengan demikian, pengusaha perlu menjalankan kewajibannya terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati dan menghindari pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
3. Pekerja/buruh dalam melaksanakan perjanjian kerja di masa pandemi *COVID-19* wajib melaksanakan prestasi dalam perjanjian kerja yang telah disepakati jika pengusaha telah melaksanakan kewajibannya di masa pandemi, seperti memberikan fasilitas yang meminimalisir penyebaran *COVID-19* dan memberikan hak berupa upah yang telah sesuai dengan

kesepakatan. Apabila pengusaha melakukan wanprestasi, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum untuk menadaptkan biaya ganti rugi. Hal ini bisa dilakukan dengan cara nonlitigasi atau litigasi.



DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 23/Pmk.03/ 2020 tentang Insentif Pajak Untuk Wajib Pajak Terdampak Wabah Virus Corona.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional Sebagai Kebijakan Countercyclical Dampak Penyebaran *COVID-19*.

Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/7/As.02.02/V/2020 Tahun 2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* dan Protokol Pencegahan Penularan *COVID-19* di Perusahaan.

Surat Edaran Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.02.01/Menkes/335/2020 Tahun 2020 tentang Protokol Pencegahan Penularan *Corona Virus Disease (COVID-19)* di Tempat Kerja Sektor Jasa dan Perdagangan (Area Publik) dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha.

Buku

- Achmad, Yusnedi, *Aspek Hukum dalam Ekonomi*, Sleman: CV. Budi Utama, 2015.
- Amiq, Bachrul, Edy Widayat, dkk., *Pengantar Hubungan Industrial dan Riset Advokasi Pelaksanaan UU No.21 Tahun 2000*, Surabaya: Unitomo Press, 2019.
- Amalia, Nanda, *Hukum Perikatan, cet.k-2*, Aceh: Unimal Press, 2013.
- Azhar, Muhamad, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Scopindo Media Pustaka, 2015.
- Bakri, M., dkk., *Pengantar Hukum Indonesia Pembidangan dan Asas-asas Hukum Jilid II, cet.k-2*, Malang: UB Press, 2013.
- Bahri, Idik Saeful, *Perlindungan Upah Bagi Pekerja Badan Usaha Milik Desa*, Yogyakarta: Bahasa Rakyat, 2020.
- Djulaeka, *Buku Ajar Perancangan Kontrak*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Efendi, Jonaedi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, 2018.
- Hutabarat, Samuel M. P., *Penawaran dan Penerimaan dalam Hukum Perjanjian*, Surabaya: Grasindo, 2010.
- Kartawijaya, Adjat Daradjat, *Hubungan Industrial: Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Marnisah, Luis, *Hubungan Industrial dan Kompensas: Teori dan Praktik*, Sleman: CV. Budi Utama, 2019.

- Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Surabaya: CV: Jakad Publishing Surabaya, 2009.
- Nurachmad, Much, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, (Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka, 2009.
- Nurachmad, Much., *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visi Media, 2009.
- Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2019
- Rahayu, Devi, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Riyanto, Agus, *Hukum Bisnis Indonesia*, Riau: CV. Batam Publisher, 2018.
- Salle, *Hukum Kontrak*, Makassar: CV. Social Politic Genius, 2019.
- Supianto, *Hukum Jaminan Fidusia*, Surabaya: Garudhawaca, 2015.
- Sukarmi, *Cyber Law: Kontrak Elektronik dalam Bayang-bayang Pelaku Usaha*, Bandung: Pustaka Putra, 2008.
- Sunindhia, Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Suprihanto, John, *Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.
- Suadi, Amran, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah: Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Tutik, Titik Triwulan, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2008.

Telaumbanua, Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.

Tambusai, Muzni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2017.

YLBHI dan PSHK, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006.

Zamroni, *Penafsiran Hakim dalam Sengketa Kontrak*, Surabaya: CV. Scopindo Media Pustaka, 2020.

Karya Ilmiah

Aminah, “Pengaruh Pandemi Covid 19 pada Pelaksanaan Perjanjian” *Jurnal Diponegoro Private Law Review*, Vol.7, No.1, (Februari 2020).

Badriyah, Siti Malikhatun, “Pemuliaan (*Breeding*) Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Perjanjian *Leasing* di Indonesia” *Jurnal Yustisia*, Vol.1, No.2, (Agustus 2012).

Izzati, Amalia Putri, “Analisis Perjanjian Kerja antara Perusahaan X dengan Pekerja Y dan Z Ditinjau dari Hukum Perjanjian Indonesia dengan Norwegia”, *Skripsi Universitas Indonesia* (2011).

- Khairani, Ulfa, “Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan di PT. Feedmill Indonesia Medan”, *Skripsi Universitas Sumatera Utara* (2017).
- Mutharom, M., “ Asas-asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak” *Jurnal Suhuf*, Vol.26, No.1, (Mei 2014).
- Noor, Muhammad, “ Penerapan Prinsip-prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak” *Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, Vol.14, No.1, (Juni 2015).
- Prasyono, Aryo Dwi, Siti Malikhatun Badriyah, “ Implementasi Asas Keseimbangan bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku” *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol.8, No.1, (Mei 2019).
- Rohanawati, Ayunita Nur, Dian Agung Wicaksono, “ Kesetaraan dalam Perjanjian Kerja dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi” *Jurnal Yuridis*, Vol.11, No.3, (Desember 2018).
- Sari, Shinta Kumala, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”, *Skripsi Universitas Sebelas Maret* (2011).
- Sinaga, Niru Anita, “ Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian” *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol.7, No.2, (Desember 2018).
- Yuli, Yuliana W., Sulastri, Dwi Aryanti R., “ Implementasi Undang-undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)” *Jurnal Yuridis*, Vol.5, No.2, (Desember 2018).

Zakaria, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri”, *Skripsi*
UIN Alauddin Makassar (2015).

Internet

Kementrian Kesehatan, “Tentang Novel Corona Virus (NCOV)”,
<https://www.kemkes.go.id/resources/download/info-terkini/COVID-19/TENTANG%20NOVEL%20CORONAVIRUS.pdf>, akses 9 Oktober 2020.

Newswire, “Dampak Covid-19, Ini 5 Provinsi dengan Jumlah PHK Terbanyak”,
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200704/12/1261583/dampak-covid-19-ini-5-provinsi-dengan-jumlah-phk-terbanyak>, akses 11 Januari 2020

Rahman, M. Adi, “Studi COVID-19: Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan”, *PowerPoint* disampaikan pada 10 Juli 2020 , 09:30 - 11:00, hlm.4.X

Satuan Tugas Penanganan COVID-19, “Data Sebaran”, <https://covid19.go.id/>, akses 9 Oktober 2020.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA