

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN MINIMAL BAGI PEKERJA YANG  
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

OLEH:

**Ilham Rachmat Putera  
NPM: 2016200062**

PEMBIMBING:

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.



**PENULISAN HUKUM**

**DISUSUN SEBAGAI SALAH SATU KELENGKAPAN UNTUK  
MENYELESAIKAN PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**

**BANDUNG**

**2021**

Telah disidangkan pada Ujian  
Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I

ttd

(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.)

Dekan,

(Dr.iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum)



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Ilham Rachmat Putera

NPM : 2016200062

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

### **“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN MINIMAL BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 8 Februari 2021

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum

Ilham Rachmat Putera

2016200062

## ABSTRAK

Dalam Perjanjian Kerja, biasanya pihak pekerja/buruh adalah pihak yang seringkali dirugikan oleh pihak pengusaha dan masalah terkait lainnya juga yaitu adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam perkembangannya, saat ini telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran yang terjadi disebabkan karena adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*. Akibat permasalahan pandemi *virus Corona/Covid-19* yang menyebabkan terjadinya fenomena meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja, beberapa pihak menyatakan bahwa *virus Corona/Covid-19* tidak dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja namun beberapa pihak yang lain menyatakan bahwa dapat dijadikan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja. Disisi lain bahwa dibutuhkan adanya perlindungan minimal sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam menjawab penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian yuridis normatif, pada penelitian hukum normatif, pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematiskan terhadap bahan-bahan hukum tertulis agar menjadi mudah dianalisis. Kemudian dalam penelitian ini akan menggunakan berbagai penafsiran hukum dan menggunakan metode konstruksi hukum.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa belum terdapatnya standar minimal apa saja yang menjadi hak-hak Pekerja/buruh akibat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, hal ini berdampak pada tidak terdapatnya bentuk kepastian hukum dan keadilan bagi pihak Pekerja/buruh secara khusus dan pihak Perusahaan. Disinilah dibutuhkan suatu ketentuan yang harus dibentuk oleh Pemerintah untuk mengatur mengenai standar minimal apa saja yang menjadi hak-hak Pekerja/buruh akibat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja agar berbagai ketentuan tersebut dapat dilaksanakan guna memberikan rasa kepastian hukum dan keadilan bagi perusahaan terutama bagi para Pekerja/buruh.

**Kata Kunci:   Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Minimal Pekerja/Buruh.**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan kepada Tuhan atas kasih, kemurahan, kemudahan, dan kelancarannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Judul yang terdapat pada skripsi ini adalah **“Tinjauan Yuridis Perlindungan Minimal Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan terdapat kekurangan, karena itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Selesaiannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang membantu dalam menyelesaikan penulisan hukum/skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT, yang telah mendengar doa penulis dan menjadi penguat hati penulis untuk menjalani setiap perjalanan kehidupan penulis, kemudian Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing seminar proposal penulisan hukum dan penulisan hukum, guru yang juga merupakan panutan penulis selama menjalani perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Penulis mengucapkan berjuta kalimat terima kasih atas segala bimbingan, arahan, masukan, saran, pendidikan karakter serta pelajaran pada nilai-nilai kehidupan lainnya yang telah dicurahkan selama penulis menyusun skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan pula kepada:

1. Kepada Bapak Mangadar Situmorang, Drs., M.Si., Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR;

2. Kepada Bapak Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membimbing dan memberi motivasi kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan sarjana hukum di Fakultas Hukum UNPAR;
3. Kepada Ibu Dr.W.M. Herry Susilowati, S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara tidak langsung telah memberikan motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan;
4. Kepada Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M. selaku Wakil Dekan Bidang Sumber Daya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara tidak langsung telah memberikan motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan;
5. Kepada Bapak John Lumbantobing, S.H., LL.M, MCIArb. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan alumni Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, yang secara tidak langsung telah memberikan motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan;
6. Kepada Ibu Maria Ulfah, S.H., M.Hum. selaku dosen wali penulis di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang selalu memberikan saran, masukan serta motivasi kepada penulis selama menjalani perkuliahan;
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Hukum UNPAR dan mata kuliah umum yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama penulis melangsungkan perkuliahan di UNPAR, serta seluruh jajaran tenaga kependidikan di UNPAR (TU, Pekarya,OB, Tenaga Keamanan, Tenaga Kebersihan, dll).

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada kedua orang tua penulis, yaitu Bapak Ary Rachmat Putera dan Ibu Inne Apriliana Muliantina yang telah melahirkan, merawat, membimbing penulis serta memberikan dukungan dalam bentuk doa,

financial, moral dan lain sebagainya yang tidak dapat penulis nilai berapa besarnya pengorbanan-pengorbanan tersebut. Semoga kelak penulis dapat membahagiakan keduanya secara lahir maupun batin, kemudian kepada kedua saudara/saudari penulis, Andhika Rizkita Putera dan Aura Maharani Puteri yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk doa dan menghibur penulis selama pengerjaan skripsi ini, kemudian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Hanifa Shaviya Fernady, teman special penulis yang telah memberikan dukungan baik dalam bentuk moral, motivasi, doa dan lain sebagainya selama penulisan menjalani masa perkuliahan yang juga selalu menemani penulis dalam keadaan senang maupun susah dan tidak luput telah membantu penulis dalam merampungkan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan tersebut, kemudian kepada rekan-rekan penulis selama melangsungkan perkuliahan di Fakultas Hukum UNPAR yaitu Sansiro (Alvi, Maruli, Andy, Iqbal, Kicim, Aswin, Leo, Regi, Adam, Eki, Alwi, Dimas, Dafa, Fadhel, Uki, Veriant, Cakra, Abi, Axel dan Reza Evaldo) terkhusus kepada Alvi Al-Kautsar yang selalu berdiskusi bersama penulis dan memberikan motivasi selama penulisan skripsi ini, semoga kelak seluruh rekan-rekan saya tersebut dapat mewujudkan segala harapan dan cita-citanya di masa yang akan datang, kemudian kepada rekan-rekan MAHITALA UNPAR terkhususnya Angkatan Samitra Antari yang telah memberikan warna baru dalam kehidupan perkuliahan penulis.

Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh saudara/saudari dan kerabat penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu yang mungkin secara tidak langsung telah memberikan support, motivasi dan doa dalam keberlangsungan hidup penulis. Maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Bandung, 10 Januari 2021

Ilham Rachmat Putera  
2016200062

## DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	10
1.3    Tujuan Penelitian .....	10
1.4    Kegunaan Penelitian .....	10
1.4.1    Kegunaan Teoritis .....	10
1.4.2    Kegunaan Praktis .....	11
1.5    Metode Penelitian .....	11
1.5.1    Metode Pendekatan .....	11
1.5.2    Data Yang Dibutuhkan .....	12
1.5.3    Teknik Pengumpulan Data .....	12
1.5.4    Teknik Analisis Data .....	13
1.6    Sistematika Penulisan .....	15
BAB II    TINJAUAN UMUM TENTANG TEORI PERLINDUNGAN HUKUM .....	17
2.1    Pengertian Perlindungan Hukum .....	17
2.2    Tujuan Perlindungan Hukum .....	27
2.3    Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum .....	29
2.4    Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum .....	32

	halaman
<b>BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN</b>	
<b>KERJA .....</b>	<b>34</b>
3.1 Pengertian dan Prinsip Pemutusan Hubungan Kerja .....	34
3.2 Sejarah Pemutusan Hubungan Kerja .....	37
3.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja .....	39
3.4 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	39
3.4.1 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan .....	40
3.4.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh .....	42
3.4.3 Pemutusan Hubungan Kerja atas Putusan Pengadilan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) .....	44
3.4.4 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum .....	46
3.4.4.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	47
3.4.4.2 Pekerja/Buruh Meninggal Dunia .....	49
3.4.4.3 Pekerja/Buruh Memasuki Usia Pensiun ....	49
3.5 Alasan Pemutusan Hubungan Kerja .....	50
3.5.1 Karena Kesalahan Berat .....	52
3.5.2 Karena Pekerja/Buruh Ditahan .....	55
3.5.3 Karena Pekerja/Buruh Melanggar Perjanjian Kerja/Perjanjian Kerja Bersama .....	56
3.5.4 Karena Pekerja/Buruh Mengundurkan Diri .....	56
3.5.5 Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi Atau Akuisisi .....	57
3.5.6 Karena Likuidasi .....	58
3.5.7 Karena Perusahaan Pailit .....	58
3.5.8 Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia .....	59
3.5.9 Karena Pekerja/Buruh Pensiun .....	59
3.5.10 Karena Pekerja/Buruh Mangkir .....	60

	halaman
3.5.11 Karena Permohonan Pekerja/Buruh .....	60
3.5.12 Karena Sakit Atau Cacat Total/Tetap .....	61
3.6 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja .....	62
3.7 Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja .....	63
3.8 Hak Pekerja/Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja .....	68
3.8.1 Mendapat Uang Pesangon .....	68
3.8.2 Mendapat Uang Penghargaan Masa Kerja .....	69
3.8.3 Mendapat Uang Penggantian Hak .....	69
3.8.4 Mendapat Kompensasi .....	75
3.8.5 Mendapat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) ....	75
 BAB IV PERLINDUNGAN MINIMAL BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA PANDEMI <i>VIRUS CORONA/COVID-19</i> .....	78
4.1 Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Alasan Adanya Pandemi <i>Virus Corona/Covid-19</i> .....	78
4.2 Standar Perlindungan Minimal Yang Dapat Diberikan Kepada Pekerja/Buruh Karena Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Pandemi <i>Virus Corona/Covid-19 Terhadap Pekerja/Buruh</i> .....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	115
5.1 Kesimpulan .....	115
5.2 Saran .....	116
DAFTAR PUSTAKA .....	118

## DAFTAR TABEL

		halaman
Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah PHK di Indonesia .....	4
Tabel 4.1	Jenis Pemutusan Hubungan Kerja dan Unsur-unsurnya .....	85
Tabel 4.2	Hasil Uji Unsur Berdasarkan Jenis PHK .....	86
Tabel 4.3	Unsur PHK Oleh Majikan.....	93
Tabel 4.4	Unsur PHK Oleh Majikan Dikaitkan Dengan Unsur-Unsur Alasan PHK .....	94
Tabel 4.5	Uji Unsur PHK Oleh Majikan Dikaitkan Dengan Unsur-Unsur Alasan PHK .....	95
Tabel 4.6	Unsur-Unsur <i>force majeure</i> dalam Pasal 1244 KUHPerduta .....	96
Tabel 4.7	Unsur-Unsur Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> .....	97
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Unsur-Unsur <i>force majeure</i> dari Pasal 1244 KUHPerduta kedalam Unsur-Unsur Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> .....	97
Tabel 4.9	Pengujian Unsur-Unsur <i>force majeure</i> dari Pasal 1244 KUHPerduta kedalam Unsur-Unsur <i>force majeure</i> yang Termuat Pada Kebijakan Pemerintah yang Menetapkan Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> Sebagai Bencana Nasional Serta Dikeluarkannya Sejumlah Produk Hukum Akibat Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> .....	103
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Unsur-Unsur <i>force majeure</i> dari Pasal 1244 KUHPerduta kedalam Unsur-Unsur <i>force majeure</i> yang Termuat Pada Kebijakan Pemerintah yang Menetapkan Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> Sebagai Bencana Nasional Serta Dikeluarkannya Sejumlah Produk Hukum Akibat Pandemi <i>virus corona/COVID-19</i> .....	104

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebagai salah satu Negara berkembang di dunia, di Indonesia banyak berdiri perusahaan skala kecil hingga perusahaan skala besar baik di tingkat Nasional, dan di tingkat Internasional. Hampir setiap perusahaan tersebut membutuhkan pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dalam menjalankan usahanya. Dalam menjalankan usahanya, baik pihak perusahaan maupun pekerja/buruh keduanya terikat oleh suatu Perjanjian Kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian Kerja tersebut juga mengikat para pihak untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti diingkarinya ketentuan dalam perjanjian, konflik berkaitan dengan hak dan kewajiban dan lain-lain. Dalam Perjanjian Kerja, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, sehingga Perjanjian Kerja tersebut dapat digunakan untuk menjaga posisi masing-masing pihak. Sebagaimana hal ini dijelaskan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (Selanjutnya disebut sebagai UU Tenaker). Bahwa Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam Perjanjian Kerja, biasanya pihak pekerja/buruh adalah pihak yang seringkali dirugikan oleh pihak pengusaha karena pada umumnya jumlah perusahaan lebih sedikit dari jumlah pekerja/buruh. Sehingga pihak perusahaan dapat mengajukan berbagai penawaran dan pihak pekerja/buruh terpaksa menerima tawaran tersebut daripada yang bersangkutan tidak memperoleh pekerjaan. Oleh karena itu seringkali pihak pekerja/buruh merasa dirugikan terhadap perlakuan

yang diberikan oleh pihak perusahaan, karena merasa hak-hak nya tidak terpenuhi dan juga merasa perusahaan bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja/buruh. Dalam Hubungan Kerja akan terjalin interaksi antar pekerja/buruh dengan pengusaha/manajemen. Hubungan semacam ini disebut dengan istilah Hubungan Industrial. Menurut ketentuan Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

*“Hubungan Industrial adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*

Hubungan Industrial yang berjalan dengan baik dan harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh menjadi kunci utama untuk menghindari terjadinya konflik yang bisa terjadi dalam Hubungan Industrial, namun realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan tersebut berjalan dengan baik dan lancar. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356 Pasal 1 Angka 1 hal tersebut disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial, yang memiliki pengertian sebagai berikut:

*“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”*

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut menjelaskan beberapa jenis perselisihan, yaitu:

#### 1. Perselisihan Hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### 2. Perselisihan Kepentingan

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### 3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

#### 4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan

Yaitu perselisihan antara Serikat Pekerja/serikat buruh dengan Serikat Pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikata-pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Perselisihan antara para pihak biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun perkerja/buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan, dan masalah terkait lainnya juga yaitu adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan

suatu momok bagi setiap pekerja/buruh, karena pekerja/buruh dan keluarganya akan mengalami penderitaan dan terancam kelangsungan hidupnya dengan hilangnya pekerjaan dan penghasilan pekerja/buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa jumlah pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dalam 5 (lima) tahun terakhir mengalami perubahan setiap tahunnya, dengan puncak tertinggi yaitu pada tahun 2020. Hal tersebut dapat digambarkan pada table berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah PHK di Indonesia**

Tahun	Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja
Tahun 2016	12.777 pekerja/buruh
Tahun 2017	9.822 pekerja/buruh
Tahun 2018	3.362 pekerja/buruh
Tahun 2019	45.000 pekerja/buruh
Tahun 2020	5.600.000 pekerja/buruh

Sumber: Tirto.id, *Kemenaker Sebut Angka PHK Turun dalam 4 Tahun Terakhir*

Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia. Seperti diketahui Pemutusan Hubungan Kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan

diri dalam menghadapi kenyataan ini. Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari sisi pekerja/buruh yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Namun dalam perkembangannya, saat ini telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran yang terjadi disebabkan karena adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*. Hal tersebut terlihat dari data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat bahwa jumlah pekerja yang terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja dan dirumahkan akibat pandemi *virus Corona/Covid-19* menembus angka 3,06 (tiga koma nol enam) juta orang. Angka itu merupakan data per 27 Mei 2020.<sup>1</sup> Secara rinci, tenaga kerja yang terkena masalah PHK dan dirumahkan tersebut terbagi dalam beberapa kategori. *Pertama*, pekerja formal yang dirumahkan sebanyak 1.085.284 orang. *Kedua*, pekerja formal yang terkena PHK akibat corona sebanyak 380.221 orang. *Ketiga*, pekerja informal terdampak corona 318.959. *Keempat*, pekerja formal dan informal terdampak sebanyak 1.757.464 orang. *Kelima*, calon pekerja migran Indonesia sebanyak 34.179 orang. *Keenam*, pemulangan pemagangan sebanyak 465 orang. *Ketujuh*, calon pekerja migran Indonesia (CPMI) sebanyak 34.644 orang. *Kedelapan*, data belum lengkap sebanyak 1.274.459. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah mengatakan permasalahan tersebut berpotensi membuat angka pengangguran meningkat. Bahwa akibat pandemi, angka pengangguran diperkirakan bertambah 3 persen-5 persen.<sup>2</sup>

Akibat permasalahan pandemi *virus Corona/Covid-19* yang menyebabkan terjadinya fenomena meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja, beberapa pihak menyatakan bahwa pandemi *virus Corona/Covid-19* tidak dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja namun beberapa pihak yang lain menyatakan bahwa

---

<sup>1</sup> CNN Indonesia, *Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Akibat Corona Capai 3,05 Juta*, berita ini diunduh melalui website: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200720114203-92-526610/pekerja-dirumahkan-dan-kena-phk-akibat-corona-capai-305-juta>, Pada tanggal 23 September 2020, Pukul 20.32 WIB.

<sup>2</sup> *Id.*

dapat dijadikan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja, namun disisi lain Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu permasalahan yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha, dan meningkatnya jumlah angkatan kerja setiap tahunnya yang bekerja dalam hubungan kerja, serta terjadinya permasalahan ekonomi disetiap negara termasuk di Negara Indonesia akibat adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*, maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan yang sangat fundamental. Dikarenakan hal tersebut menyangkut masalah kehidupan manusia, selain itu muncul juga permasalahan sekitar apakah yang menjadi hak normatif bagi pekerja apabila telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Seperti diketahui Hak Normatif Pekerja adalah hak-hak pekerja yang lahir sebagai upaya memberi perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang bersifat mengikat pekerja dan pengusaha.<sup>3</sup> Hak normatif ini dalam implementasinya menjadi sebuah instrument proteksi terhadap upaya eksploitasi terhadap pekerja/buruh yang memiliki potensi untuk muncul dan berkembang dalam kondisi dimana para pihak kurang atau tidak memahami hak-hak normatif tersebut. Beberapa hak normatif yang harus dilaksanakan oleh pengusaha diantaranya adalah Pesangon. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu terhadap pekerja/buruh wajib diberikan pesangon oleh pengusaha, termasuk juga uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Selain uang pesangon sebagaimana hal tersebut diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573 (Selanjutnya disebut sebagai UU

---

<sup>3</sup> Definisi Hak Normatif, diunduh melalui website: <https://disdukcapil.pontianakkota.go.id/pemenuhan-hak--hak-normatif--sebagai-upaya-perlindungan-dan-peningkatan-kesejahteraan-pekerja-ditulis-oleh-affan#:~:text=Hak%20normatif%20pekerja%20adalah%20hak,bersifat%20mengikat%20pekerja%20dan%20pengusaha.>, Pada tanggal 13 Oktober 2020, Pukul 13.50 WIB

CIPTAKER), sebagaimana diketahui bahwa beberapa ketentuan di dalam Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan berdasarkan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Bab IV mengenai klaster Ketenagakerjaan, bagian Kesatu yaitu pada Pasal 80 dan Pasal 81. Oleh karena itu hak-hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan terhadap pekerja/buruh. Sebagai aset penting dalam proses produksi, pekerja/buruh memiliki peran strategis dalam sebuah jejaring industri baik barang maupun jasa. Sudah seharusnya posisi dan peran ini mendapatkan perlindungan yang maksimal melalui pemenuhan hak-hak dasar pekerja/buruh.

Fenomena hak yang diberikan akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dalam hal ini Presiden Indonesia Jokowi Dodo dan Kementerian terkait mengeluarkan jurus untuk menyelamatkan sekitar 6 juta pekerja/buruh yang berpotensi terkena Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*. Jurus dan bentuknya berbeda-beda antara lain yaitu program Kartu Pra kerja yang merupakan program pengembangan kompetensi berupa bantuan biaya yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja ter-PHK atau pekerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi.<sup>4</sup> Program ini dimulai tanggal 9 April 2020 dan penerima manfaatnya 5,6 juta orang, terutama yang terkena PHK, pekerja formal, pelaku usaha mikro, dan kecil yang terdampak adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*. Nantinya, korban PHK yang dinyatakan berhak menerima bantuan tersebut akan diberi dana pelatihan sebesar Rp. 1.000.000. (satu juta rupiah) per periode pelatihan. Peserta juga nantinya akan diberikan bantuan tambahan senilai Rp. 600.000 (enam ratus ribu rupiah) per bulan selama jangka waktu 4 bulan, dan insentif mengisi survey sebesar Rp. 50.000 (lima puluh ribu rupiah) per bulan selama tiga bulan. Jadi, total bantuan korban Pemutusan Hubungan Kerja yang menjadi peserta program tersebut mencapai Rp. 3.550.000 (tiga juta lima ratus lima puluh lima ribu). Fenomena hak tersebut merupakan salah

---

<sup>4</sup> Definisi Kartu Prakerja, diunduh melalui website: <https://www.prakerja.go.id/>, Pada tanggal 12 Oktober 2020, Pukul 12.13 WIB

satu bentuk upaya pemerintah dalam hal pemberian perlindungan hukum akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*.

Disinilah dibutuhkan adanya perlindungan hukum bagi pekerja. Adapun yang dimaksud dengan perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>5</sup> Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegaka peraturan hukum. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:<sup>6</sup>

- a. Perlindungan Hukum *Preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.
- b. Perlindungan Hukum *Represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila, yang mana hakekatnya setiap orang/individu berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan hukum. Dari sekian banyak

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V, 2000), hlm. 53

<sup>6</sup> Phlilipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 4.

jenis dan macam perlindungan hukum tersebut, terdapat beberapa diantaranya yang cukup populer dan akrab di telinga kita yaitu perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh. Hal ini seringkali disebut juga dengan perlindungan terhadap hak-hak normatif yang juga merupakan perlindungan minimal bagi para pekerja/buruh dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan dalam latar belakang penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul:

***“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN MINIMAL BAGI  
PEKERJA/BURUH YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA”.***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang penulis rumuskan berdasarkan penjabaran permasalahan sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang adalah sebagai berikut:

1. Apakah adanya pandemi *virus Corona/Covid-19* dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh Perusahaan?
2. Apakah yang menjadi standar perlindungan minimal yang dapat diberikan kepada Pekerja/Buruh karena dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya pandemi *virus Corona/Covid-19* terhadap Bekerja/Buruh?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui apakah adanya pandemi *virus Corona/Covid-19* dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh Perusahaan, dan standar perlindungan minimal yang dapat diberikan kepada Pekerja/Buruh karena dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja akibat adanya pandemi *virus Corona/Covid-19* terhadap Pekerja/Buruh.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki dua aspek manfaat yang akan dijabarkan sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis yakni mengembangkan teori tentang Pemutusan Hubungan Kerja terutama akibat adanya pandemi terutama dikaitkan dengan kategori Pemutusan Hubungan Kerja yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Memperluas wawasan dalam memahami ilmu pengetahuan terutama di bidang Hukum Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penulisan skripsi diharapkan dapat memberi kegunaan secara praktis dalam bentuk masukan dalam bidang hukum, bagi Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, masyarakat pada umumnya, dan terhadap para pekerja/buruh secara khusus. Dalam hal apakah adanya pandemi *virus Corona/Covid-19* dapat dijadikan alasan untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian bagaimana hak atau kewajiban serta perlindungan minimal yang semestinya didapatkan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*.

### **1.5 Metode Penelitian**

#### **1.5.1 Metode Pendekatan**

Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis untuk menunjang penelitian ini adalah metode yuridis normatif dan metode pendekatan studi kepustakaan (*library search*). Penelitian yuridis normatif dan metode pendekatan studi kepustakaan (*library search*), yaitu suatu metode pengumpulan data terhadap bahan tertulis. Penelitian hukum yang digunakan ini disebut juga dengan penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian hukum ini, sering kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Amirudin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 118

Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dikaji dengan menggunakan data sekunder.<sup>8</sup> Data sekunder adalah data yang diperoleh dan yang berdasarkan pada studi kepustakaan.<sup>9</sup> Data sekunder didapatkan melalui sumber atau bahan-bahan yang terdiri dari: bahan hukum primer yang merupakan dokumen yang berisi pengetahuan ilmiah atau fakta yang diketahui ataupun tentang ide.<sup>10</sup> Diantaranya data primer diperoleh dari bahan-bahan hukum yang bersifat mengikat serta merupakan landasan utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja dan peraturan lainnya. Adapun penulis menambahkan data tersier antara lain sebagai bahan yang menjadi penunjang dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Seperti kamus, ensiklopedia, atau kepustakaan online (website lembaga-lembaga terkait) yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### **1.5.2 Data Yang Dibutuhkan**

Penelitian yang penulis lakukan ini diantaranya akan menggunakan data hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang telah ada yaitu Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja beserta turunannya atau perundang-undangan terkait, kemudian penggunaan buku-buku, dokumen resmi serta lainnya sebagai data sekunder dan selanjutnya menggunakan kamus, atau kepustakaan online serta lainnya sebagai data tersier dalam penelitian ini.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Studi kepustakaan merupakan studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 13

<sup>9</sup> Sri Mamuji, et. al., *Metode Penelitian Dan Penulisan Hukum*, Depok: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Cetakan I, 2005), hlm. 6

<sup>10</sup> *Id*

perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti, selain itu studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.<sup>11</sup>

#### 1.5.4 Teknik Analisis Data

Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data dilakukan dengan cara mensistematiskan terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematis berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan analisis.<sup>12</sup> Maka dari itu penulis menyatukan data yang telah diperoleh dengan hasil analisis yang sudah dianalisa menggunakan metode penalaran hukum, dikaitkan dengan data-data yang telah tersedia. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan berbagai penafsiran hukum sebagai dasar menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku hingga saat ini. Dari segi metode penafsiran hukum terdiri atas:<sup>13</sup>

- a. Penafsiran gramatikal (tata bahasa), yaitu mencari makna suatu ketentuan hukum dari kata-katanya menurut pemakaian bahasa sehari-hari dan/atau pemakaian secara teknis yuridis.
- b. Penafsiran historis, dibedakan atas penafsiran sejarah hukum (*rechtshistoriesinterperetatie*) dan penafsiran sejarah undang-undang (*wetshistories interpretatie*), yaitu dalam hal penafsiran sejarah hukum,

---

<sup>11</sup> Abdi Mirzaqon T dan Budi Purwoko, *Studi Kepustakaan Mengenai Landasasn Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing: Library Research Of The Basic Theory And Practice Of Expressive Writing Counseling*, Diunduh melalui website: <https://media.neliti.com/media/publications/253525-studi-kepustakaan-mengenai-landasan-teor-c084d5fa.pdf>, Pada tanggal 24 September 2020, Pukul 20.05 WIB.

<sup>12</sup> *Supra* note 5, hlm. 251-252

<sup>13</sup> I Dewa Gede Atmadja, *Penafsiran Konstitusi Dalam Rangka Sosialisasi Hukum*, Pidato Pengenalan Jabatan Guru Besar Hukum Tata Negara pada Fakultas Hukum Universitas Udayana, 1996, hal.7

hakim mencari makna atau arti aturan hukum dari perkembangan suatu lembaga hukum (figure hukum).

- c. Penafsiran sistematis, adalah menentukan makna atau arti satu pasal peraturan perundang-undangan dengan mengaitkannya pada pasal-pasal lainnya dalam kerangka keseluruhan peraturan atau tata hukum yang berlaku.
- d. Penafsiran sosiologis atau teleologis, yakni hakim memberi arti suatu ketentuan hukum menurut tujuan sosial yang ditetapkan pembentuk Undang-Undang, dengan memperhatikan perkembangan masyarakat ketika Undang-Undang itu diterapkan.

Kemudian dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode penemuan hukum yaitu konstruksi hukum, atau disebut juga dengan metode argumentasi. Analogi (*argumentum per analogian*) hanyalah salah satu dari metode konstruksi. Diluar itu terdapat penghalusan hukum atau penyempitan hukum (*rechtsverfijning*) dan *argumentum a contrario*. Paul Scholten menggambarkan metode konstruksi sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Analogi, yaitu pengkonstruksian dengan cara mengabstraksikan prinsip suatu ketentuan untuk kemudian prinsip ini diterapkan “seolah-olah” memperluas keberlakuannya pada suatu peristiwa konkret yang belum ada pengaturannya.
2. Penghalusan Hukum, yaitu pengkonstruksian dengan cara mengabstraksi prinsip suatu ketentuan untuk kemudian prinsip itu diterapkan dengan “seolah-olah” mempersempit keberlakuannya pada suatu peristiwa konkret yang belum ada pengaturannya.
3. *A Contrario*, yaitu pengkonstruksian dengan cara mengabstraksi prinsip suatu ketentuan untuk kemudian prinsip itu diterapkan secara berlawanan arti atau tujuannya pada suatu peristiwa konkret yang belum ada pengaturannya.

---

<sup>14</sup> Mr. C. Paul Scholten, *Asser's Handleiding ot de Beoefening van het Nederlandsch burgerlijk Recht: Algemeen Deel*, (Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink, 1934), hlm. 63

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri atas 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini diawali dengan penjelasan latar belakang penelitian yang berikutnya penulis menjelaskan apa yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian, selanjutnya penulis akan menjelaskan apa yang menjadi tujuan penelitian, selanjutnya penulis akan menjelaskan bagaimana kegunaan dari penelitian, selanjutnya diuraikan bagaimana penggunaan metode penelitian, dan pada bagian akhir penulis akan menjabarkan bagaimana sistematika penulisan yang akan dipergunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian tersebut.

### **BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG TEORI PERLINDUNGAN HUKUM**

Dalam bab ini penulis akan menjabarkan terkait teori perlindungan hukum secara umum.

### **BAB III : TINJAUAN UMUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini penulis akan menjabarkan terkait hal-hal yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menganalisis mengenai apakah dengan terjadinya pandemi *virus Corona/Covid-19* dapat dijadikan alasan untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh, kemudian bagaimana standar perlindungan minimal yang diberikan kepada pekerja//buruh sebagai bagian dari perlindungan hukum akibat dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya pandemi *virus Corona/Covid-19*.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari isi keseluruhan permasalahan pembahasan dalam skripsi/atau penelitian ini, serta saran dan kritik terhadap permasalahan yang telah diuraikan.

