

## PENDAHULUAN

### 1. 1. Latar Belakang Masalah

Sistim ketenagakerjaan secara global sekarang ini mendapatkan tantangan yang sangat sulit menurut pemantauan *International Labour Organisation (ILO)*, pandemi COVID-19 semakin meningkat dalam hal intensitas dan keluasan jangkauan globalnya. Tindakan karantina untuk membatasi pergerakan manusia untuk mencegah penyebaran pandemi COVID-19 sekarang ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia.<sup>1</sup>

Organisasi Buruh Internasional (ILO) memperkirakan akan ada 25 juta orang di seluruh dunia yang kehilangan pekerjaan atau setara dengan 3,4 triliun USD. Para kepala Negara dan Kepala Pemerintahan diminta untuk melakukan upaya maksimal dalam mengembalikan kehidupan sosial dan ekonomi rakyatnya bertahun tahun ke depan. Untuk tahun dimana Covid sedang berjalan, setiap Negara diminta untuk melindungi jutaan pekerja kesehatan yang sebagiannya adalah perempuan. Bisa dibilang, jika terjadi krisis ekonomi maka perempuan akan paling merasakan dampaknya.

---

<sup>1</sup> International Labour Organization (ILO) , "Covid-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan" Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Pemantauan ILO edisi ke-2, 7 April 2020. (<http://www.ilo.org>)

Namun ini bukan berarti mengesampingkan dampak ekonomi pada laki-laki.<sup>2</sup>

Pernyataan ILO tersebut menjadi kritik yang serius dalam mendorong upaya perlindungan pekerja. Bahkan sebelum pandemi COVID-19 terjadi, di awal tahun 2020 tercatat 190 juta orang di dunia tidak memiliki pekerjaan. Ada empat sektor yang paling terkena dampak pandemi dan merupakan bagian dari 37.5% lapangan pekerjaan secara global. Sektor pertama adalah makanan dan akomodasi yaitu 144 juta pekerja, eceran dan grosir 482 juta, pelayanan dan administrasi 157 juta, serta manufaktur yaitu 463 juta.<sup>3</sup>

Dalam situasi yang serba sulit saat ini, usaha secara global di berbagai sektor ekonomi menghadapi kerugian besar yang mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil dan menengah, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pendapatan dan mengalami status tidak dipekerjakan lagi.

Pandemi COVID-19 telah meningkat dan berkembang dalam hal jangkauan globalnya, dengan dampak besar pada kesehatan masyarakat

---

<sup>2</sup> International Labour Organization (ILO) , "World Employment and Social Outlook Trend in 2021" Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Edisi ke-1, Th 2021. (<http://www.ilo.org/publns>)

<sup>3</sup> International Labour Organization (ILO) , "Covid-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan" Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Pemantauan ILO edisi ke-2, 7 April 2020. (<http://www.ilo.org>)

dan guncangan yang belum pernah terjadi sebelumnya terhadap ekonomi dan pasar tenaga kerja. Ini adalah krisis global terburuk sejak Perang Dunia Kedua. Sejak penilaian awal ILO pada 18 Maret, infeksi COVID-19 global telah meningkat lebih dari enam kali lipat dan mencapai 1.030.628 pada 3 April 2020.<sup>4</sup>

Industri yang sangat terkena dampak dan guncangan sangat berat saat ini salah satunya yaitu di sektor pariwisata yang merupakan sektor industri global yang memiliki arti sangat penting sebagai ekonomi khusus bagi negara-negara berkembang yang menggantungkan pendapatan negaranya dari sector pariwisata. Menurut laporan tahunan terbaru oleh World Travel & Tourism Council (WTTC), kontribusi pariwisata terhadap PDB global tumbuh sebesar 3,2% pada tahun 2012. Angka ini lebih tinggi dari pada tingkat pertumbuhan ekonomi dunia secara keseluruhan. Khususnya di negara-negara berkembang, pariwisata merupakan sumber pendapatan devisa terpenting kedua setelah ekspor komoditas. Pada 2012, Amerika Latin, Asia, dan Afrika sub-Sahara adalah beberapa negara yang memiliki sektor pariwisata yang paling cepa berkembang, negara yang

---

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO) , "Covid-19 dan dunia kerja: Dampak dan Tanggapan" Departemen Standar Ketenagakerjaan Internasional ILO, Pemantauan ILO edisi ke-2, 7 April 2020. (<http://www.ilo.org>)

memiliki sektor pariwisata yang paling cepat berkembang, seperti yang dilaporkan WTTC.<sup>5</sup>

*World Travel and Tourism Council* (WTTC) mengatakan Pentingnya penyerapan lapangan pekerjaan di industri Pariwisata baik di negara maju maupun negara berkembang demi kelangsungan berkelanjutan dan menyarankan semua kegiatan yang berhubungan dengan perjalanan dan pariwisata diteruskan karena terbukti telah menyerap pekerjaan untuk para pekerja mencapai lebih dari 230 juta pekerjaan, atau 8.7 persen pekerjaan di seluruh dunia.<sup>6</sup>

Pariwisata merupakan industri yang sangat berpotensi untuk menjadi instrumen peningkatan penyerapan tenaga kerja karena industri pariwisata merupakan industri padat karya dan perkembangannya saat ini terbilang cepat. Industri Pariwisata merupakan salah satu pencipta pekerjaan paling tinggi di dunia yang membutuhkan beragam tingkat keterampilan dan membuka peluang bagi pekerja muda, perempuan dan migran untuk masuk dengan cepat ke dalam angkatan kerja.<sup>7</sup>

Salah satu pilar dari 13 pilar bisnis di *industry hospitality* yaitu Usaha perjalanan wisata dikatakan atau Tour & Travel atau juga Travel Agent.

---

<sup>5</sup> Floreana Miesen, "Tourism benefits many developing countries not necessarily poor and environment", (2013), diakses melalui <https://www.dandc.eu/en/article/tourism-benefits-manydeveloping-countries-not-necessarily-poor-and-environment>

<sup>6</sup> Dennis Nickson, Human Resources Management for The Hospitalities & Tourism Industries.(Burlington, USA:Elsevier, 2007), 2

<sup>7</sup> Chahayu Astina, Abubakar Hamzah, Muhammad Nasir, Pengaruh Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di provinsi Aceh, Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol 1, No. 4, November 2013, e-ISSN: 2302-0172, hal 14

Menurut keputusan Dirjen Pariwisata No. Kepp.16/U/II/1988 tanggal 25 Februari 1988, usaha perjalanan wisata merupakan sebuah usaha yang bersifat komersial yang mengatur, menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan bagi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan perjalanan dengan tujuan utama untuk berwisata. Kebijakan Pemerintah dalam membina pengembangan kepariwisataan nasional yang merupakan faktor potensial dalam usaha pembangunan dan masyarakat Indonesia agar segala kegiatan yang menunjangnya dapat diatur secara menyeluruh dan terkoordinasikan sesuai dengan penjelasan di atas.

Bisnis travel agent di *Industry hospitality* begitu penting dan menjadi andalan sebagai penghasil devisa pariwisata, kontribusi *Product Domestic Bruto* (PDB) serta nilai ekspor produk ekonomi kreatif pariwisata untuk negara-negara yang menggantungkan perekonomiannya dari sektor pariwisata karena sektor industri ini berhubungan erat dengan aktivitas keramah-tamahan dalam melayani tamu manca negara dan domestic.<sup>8</sup>

Bisnis travel agen di Indonesia menjadi sangat penting dan mempunyai prospek bagus secara ekonomi kedepannya karena potensi tempat wisata yang berlimpah sebanding dengan antusiasme wisatawan manca negara dan domestik yang datang. Di sinilah agen perjalanan wisata mengambil peran. Bahkan, kalau dibandingkan dengan negara-

---

<sup>8</sup> Kemenparekraf, "Rencana Strategis Kemeparekraf /Baparekraf 2020 -2025" Juli 2020. (<http://www.kemenparekraf.go.id>)

negara di Asia Tenggara, pertumbuhan agen perjalanan khususnya online di Indonesia sangat tinggi. Sektor pariwisata di Indonesia memang sangat menggiurkan. Potensi alamnya pun sangat menjanjikan untuk diolah sebagai destinasi wisata lokal maupun mancanegara. Tak heran jika pertumbuhan agen perjalanan di Indonesia juga meningkat.

Bali merupakan primadona salah satu daerah tujuan wisata di Indonesia yang mendatangkan wisatawan. Pulau Bali terkenal di mancanegara dan nusantara. Hal ini karena daya Tarik Bali yang memukau wisatawan baik karena budaya, adat istiadat, kesenian yang beraneka ragam serta keindahan alam yang mempesona, sehingga Bali dijuluki *The Last Paradise*. Pemerintah Provinsi Bali di tingkat daerah membuat Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2012 tentang Kepariwisata Budaya Bali (selanjutnya disebut Perda Kepariwisata Budaya Bali yang menjadi landasan yuridis utama pembangunan kepariwisataan Bali.<sup>9</sup>

Berdasarkan data *Association of The Indonesian Tours And Travel Agencies* (ASITA) terdapat 406 Biro Perjalanan Wisata di Provinsi Bali, yang dibagi dalam beberapa jenis, yaitu Biro Perjalanan Wisata (BPW), Cabang Biro Perjalanan Wisata (CBPW), Biro Perjalanan Wisata MICE (BPW MICE), dan Biro Perjalanan Wisata Lanjut Usia (BPW Lanjut Usia) serta 13 Associate Member (sekolah dan cruise) yang tersebar di seluruh Bali.

---

<sup>9</sup> Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 2 Tahun 2012 tentang Kepariwisata Budaya Bali

Tujuan wisatawan yang berkunjung ke Bali sangat bervariasi. Mereka ada yang datang untuk berlibur, bisnis, dan *MICE (Meeting, Incentive, Conference, Exhibition)*.

Bali sebuah pulau dengan destinasi wisata terpopuler di dunia dengan pesona memikat keindahan yang menakjubkan yang dapat dinikmati oleh semua wisatawan dari keindahan pantainya, hingga budaya di pulau Bali. Perkembangan Pariwisata Bali dari tahun ke tahun sangat dipengaruhi oleh faktor keragaman budaya yang dimiliki oleh masyarakat Bali. Adat, seni, dan budaya Bali sebagai modal dasar yang bisa dikemas untuk sebuah paket wisata yang menjadi keunikan untuk setiap wisatawan yang akan berkunjung ke Bali.

Pada awal tahun 2020 dunia diguncangkan dengan hadirnya wabah virus Pandemi COVID-19 pemerintah Indonesia sudah menetapkan wabah virus COVID-19 ini sebagai bencana berskala nasional melalui Perpres 12 Tahun 2020. Bencana tentunya akan menimbulkan kerugian bisnis dan menurunnya kepercayaan wisatawan terhadap destinasi wisata, bahkan reputasi industri pariwisata sebuah negara secara menyeluruh.<sup>10</sup> Dan kondisi ini telah menimbulkan permasalahan yang kompleks pada industri pariwisata. Padahal industri ini memiliki nilai baik

---

<sup>10</sup> M M Soeseno Bong, Manajemen Risiko, Krisis, Dan Bencana Untuk Industri Pariwisata Yang Berkelanjutan (Gramedia pustaka utama, 2019).

ekonomi serta prospektif karena dapat menciptakan kesempatan untuk bekerja dan berusaha.<sup>11</sup> Sebuah kejadian dianggap sebagai bencana apabila ada ancaman, risiko dan kerentanan bagi manusia.<sup>12</sup>

Sebelumnya pada 31 Desember 2019, WHO China Country Office melaporkan kasus virus yang berada di kota Wuhan, provinsi Hubai, Cina. Tanggal 7 Januari 2020 Cina mengidentifikasi virus ini sebagai virus jenis baru yaitu coronavirus (*Coronavirus Disease*, COVID-19).<sup>13</sup> 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat

Pada tanggal 11 Maret 2020 World Health Organization (WHO) akhirnya menyatakan COVID-19 sebagai global pandemik. Dengan pertimbangan ini dan berbagai pertimbangan lainnya Presiden Joko Widodo menetapkan *coronavirus disease* atau COVID-19 menjadi bencana nasional dengan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID19) Sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres 12/2020) pada 13 April 2020. Salah satu pertimbangan Presiden mengeluarkan Keppres 12/2020 adalah karena bencana non alam yang disebabkan oleh COVID-19 telah berdampak meningkatkan jumlah korban

---

<sup>11</sup> Elida Mahriani et al., MANAJEMEN PARIWISATA (SEBUAH TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS), ed. Moh Agus Sutiarto, Widina Bhakti Persada Bandung (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020).

<sup>12</sup> H T Ahmad Dadok et al., Politik Hukum Bencana Indonesia (Syiah Kuala University Press, 2020)

<sup>13</sup> World Health Organization, "Naming the Coronavirus Disease (COVID-19) and the Virus that Causes It," World Health Organization, last modified 2020, diakses Mei 18, 2020,

dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan bencana serta menimbulkan implikasi sosial ekonomi yang meluas di wilayah Indonesia. Dengan adanya Keppres 12/2020 ini tentunya menimbulkan dampak bagi masyarakat Indonesia salah satunya di bidang ketenagakerjaan dikarenakan adanya Keppres ini banyak perusahaan yang menerapkan WFH (*Work From Home*) dan beberapa perusahaan juga melakukan PHK.

Indonesia termasuk salah satu negara yang menghadapi masalah yang sangat krusial yaitu dengan kehadiran *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19). *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) telah merugikan tidak hanya pada sektor kesehatan saja melainkan dalam sektor perekonomian negara-negara di seluruh dunia, tak Terkecuali Indonesia. Ekonomi global dipastikan mengalami penurunan, menyusul penetapan dari WHO yang menyebutkan wabah *Corona Virus Disease 2019* sebagai pandemi yang mempengaruhi dunia usaha.

Di Indonesia, pemerintah mencoba melakukan berbagai trobosan untuk menekan dampak virus Corona terhadap industri. Beberapa trobosan ekonomi diluncurkan, bahkan Presiden Joko Widodo langsung mengeluarkan kebijakan terkait pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid -19) salah satunya yaitu *Social Distancing*, PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) disetiap daerah-daerah yang sudah memiliki kasus penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) dapat mengancam tidak hanya kepada kalangan pejabat pemerintah, tetapi juga pada penduduk

penduduk di usia produktif di seluruh Indonesia.

Ketika pandemic Covid-19 mulai Maret 2020 dan terus berlangsung sampai saat ini banyak tenaga kerja di Indonesia terpaksa harus dirumahkan, karena mengingat penyebaran virus ini sangat cepat, dan seluruh perusahaan ikut merasakan dampaknya. Banyak perusahaan akhirnya memutuskan hubungan kerja dengan para karyawannya dikarenakan pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang semakin meningkat dengan cepat. Bahkan perusahaan hingga mengeluarkan keputusan ekstrim yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), karyawan di rumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, bekerja sebagian, dikurangi gajinya, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar).

Keputusan diatas yang diambil oleh perusahaan juga tentu ada alasan seperti karena para pengusaha dengan perusahaannya mengalami kerugian secara terus menerus selama hampir 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi. Karena kebijakan melakukan PHK sejalan dengan Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur apabila perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja.

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutuskan hubungan kerja di masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini seringkali menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) atau efisiensi, padahal perusahaan tersebut masih beroperasi. Hal ini penting menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan, melakukan efisiensi dan tidak ada produksi atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun.

Perusahaan yang memutuskan hubungan kerja saat pandemic COVID-19 mengakibatkan jumlah pengangguran berjumlah 29,12 juta sebagian besar berdalih dengan alasan "*force majeure*".<sup>14</sup>

Masalah yang lain yang tidak dipatuhi oleh perusahaan yaitu pada saat pandemi COVID merebak di Indonesia di ahir bulan Maret 2020 tidak membayarkan sepenuhnya iuran BPJS ketenagakerjaan yang seharusnya diterima oleh setiap karyawan dan hak karyawan dari uang tersebut untuk tabungan jaminan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan tidak bertambah selama pandemi COVID-19, padahal jaminan sosial ketenagakerjaan ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para

---

<sup>14</sup> Media Online Warta Ekonomi dengan Judul: "Pandemi Bikin 29 juta Penduduk Usia Kerja di PHK". Terbit 10 Februari 2021 dan diakses 15 Juni 2021.  
<https://www.wartaekonomi.co.id/read327242/pandemi-bikin-29-juta-penduduk-usia-kerja-di-phk>

pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai pasal 5 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan, apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Juga permasalahan mengenai hak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR)<sup>15</sup>, THR sudah diatur di dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Tahun 2006 yang merupakan pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh menjelang Hari Raya Keagamaan dan pembayaran THR bagi pekerja/buruh ini wajib diberikan sekali dalam setahun oleh perusahaan dan pembayarannya sesuai dengan hari keagamaan masing-masing serta dibayarkan selambat-lambatnya 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan

Tetapi THR karyawan di PT DTN TBK dibayar tidak sesuai dengan ketentuan, Tunjangan Hari Raya dibayar secara diangsur oleh pengusaha, maupun adanya pengurangan nilai nominal THR diputuskan secara sepihak

---

<sup>15</sup> I Wayan Agus Vijayantera, "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016", Kertha Patrika, Vol. 38 No. 1, (2016), hlm. 144

oleh pengusaha. Alasan-alasan dikemukakan para pengusaha untuk tidak memenuhi ataupun lalai dari kewajibannya membayar THR kepada pekerja saat pandemi COVID-19 sekarang. Kebanyakan dari pengusaha tersebut melakukan pemberian THR diluar dari ketentuan yang ada, seakan tanpa memperdulikan hak dari pekerja itu sendiri.

Permasalahan lain yang paling mendasar adalah kebijakan yang diambil perusahaan kepada karyawan yang tidak dipekerjakan kembali tetapi statusnya masih aktif selama 2 tahun berturut turut hak-hak karyawan PT DTN TBK tidak mendapatkan gaji dan THR.

Diawali dengan masalah-masalah diatas perlakuan pengusaha terhadap hak-hak pekerja PT DTN TBK dengan status PKWTT yang tidak adil dan perlindungan hukum akan hak-hak pekerja terkait dengan upah dan non upah berupa THR juga BPJS Ketenagakerjaan yang tidak dibayar sepenuhnya. Pelanggaran-pelanggaran oleh pengusaha di dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Tahun 2006 tentang Ketenagakerjaan juga pelanggaran terkait pasal 5 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial karena terkait dengan masalah masalah tersebut tersebut maka timbul adanya suatu ketiakadilan perlakuan pengusaha kepada karyawannya padahal sudah dinyatakan dan seharusnya pengusaha memberikan hak haknya bahwa seorang pekerja/buruh mendapatkan atau tidak haknya akan hak uang THR dan tabungan BPJS Ketenagakerjaan yang telah ditentukan

dalam UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 tertuang di pasal 62 ayat 1 dan 2 dari Peraturan Pemerintah (PP).

Terlihat juga ada indikasi perlakuan pengusaha tersebut dengan menggunakan dalih Pandemi COVID-19 ini, pemerintah terlihat menutup mata dan masih memberikan toleransi karena pemerintah beranggapan korban dari Pandemi COVID-19 ini bukan hanya karyawan/buruh tetapi juga pengusahanya. Instansi Pemerintah yang seharusnya memberikan perlindungan seperti BPJS Ketenagakerjaan dan juga Kemenaker terlihat membiarkan dan terkesan tutup mata membiarkan membiarkan perlakuan pengusaha terhadap pekerja di PT DTN dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, selain itu juga ada kesan bahwa hukum itu dipengaruhi oleh politik dalam artian penguasa yang memimpin di era tersebut, pandangan tersebut selaras dengan *aliran Critical Legal System*, di mana aliran tersebut mempunyai pandangan bahwa "*Law is Politic*", yang berarti hukum merupakan kristalisasi politik yang berkembang di era tersebut dan hukum tidak dapat lepas atau berdiri sendiri (*independent*) tanpa pengaruh dari politik dan faktor-faktor sosial lainnya, karena bagaimanapun juga "Tenaga kerja ini merupakan suatu faktor yang menentukan dalam hal-hal yang berkaitan dengan produktivitas kerja, oleh karena itu perlu pengaturan yang sebaik-baiknya."<sup>16</sup> Hal tersebut untuk melindungi atau memberikan

---

<sup>16</sup> Sukanto Reksodiprodjo, *Pengaturan Manajemen*, (Surabaya: CV.Karunia, 1990), hlm 1

perlindungan hukum terhadap hak-haknya dalam bidang ketenagakerjaan. “Untuk itu sebagai wujud pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh, pengusaha/majikan, dan pemerintah harus sesuai dengan jiwa yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, artinya segala bentuk perilaku semua subjek yang terkait dalam proses produksi harus mendasarkan pada nilai- nilai luhur Pancasila secara utuh.”<sup>17</sup>

Kemudian penulis juga hendak mengetahui mengenai budaya hukum yang terjadi dilapangan hukum ketenagakerjaan di perusahaan PT DTN TBK dalam menyikapi sengketa yang yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam perselisihan tidak dibayarkannya secara penuh hak-hak pekerjanya.

Atas dasar permasalahan permasalahan tersebut dan bertitik tolak dari semua argumentasi persoalan di atas maka tesis ini mencoba untuk mencari jawabannya secara logis ilmiah yang dapat diterima sebagai suatu kaidah ilmu dengan judul : “ **PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA AKTIF DAN YANG TIDAK AKTIF DI PT DESTINASI TIRTA NUSANTARA TBK AKIBAT PANDEMI COVID – 19.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas maka permasalahan dari judul “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Aktif Dan Yang Tidak Aktif Di PT DTN TBK Akibat Pandemi COVID-19”, dapat dirumuskan sebagai

---

<sup>17</sup> Anonim, *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Pentunjuk Operasional*, cet.II, (Jakarta: Yayasan Tripartit Nasional, 1987), hlm.9

berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam penyelesaian sengketa Hak-Hak Pekerja yang aktif dan tidak aktif Akibat Pandemi COVID-19 Di PT DTN TBK yang tidak dibayar dikorelasikan dengan aspek hak asasi manusia ?
2. Bagaimana peranan aparaturnegara dalam menyikapi perlindungan hukum terkait tidak dibayarkannya secara penuh hak-hak dasar pekerja di PT DTN TBK akibat Pandemi COVID-19?

### **1.3 Ruang lingkup Masalah**

Ruang lingkup yang akan dibahas dalam analisis dan evaluasi tentang Penyelesaian hak-hak dan sengketa pekerja yang aktif dan tidak aktif di PT DTN TBK karena dampak COVID-19 dan melihat kewenangan BPJS Ketenagakerjaan dalam bertindak untuk kepentingan pekerja atas premi yang tidak dibayar untuk BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan.

### **1.4 Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penelusuran kepustakaan di halaman resmi Google Scholar untuk Tesis dan Jurnal dan website lainnya belum ada penelitian yang dilakukan dengan judul ini. Akan tetapi,

ditemukan beberapa judul tesis yang berhubungan dengan topik dalam tesis ini antara lain:

1. Peran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja.
  - a. Bagaimana pengaturan hukum Mediator Hubungan Industrial dalam penyelesaian PHK ?
  - b. Bagaimana peran Mediator Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja akibat PHK?
  - c. Bagaimana hambatan yang dihadapi oleh Disnaker kota Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat PHK?
2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri”
  - a. Bagaimana substansi hukum pengaturan mengenai aketenagakerjaan di Indonesia khususnya berkaitan dengan
  - b. perlindungan hukum terhadap
  - c. hak-hak pekerja terkait dengan pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri dalam Pasal 162 ayat (1) dikorelasikan dengan pasal 156 ayat (4) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan?

- d. Bagaimana peranan aparaturn pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat dari pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri terkait dengan Pasal 156 ayat 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- e. Bagaimana budaya hukum yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengundurkan diri?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan umum dalam penelitian ini untuk mengkaji dan bisa mengurai permasalahan diatas dengan merujuk kepada substansi hukum antara PT DTN TBK dan pekerja.
2. Tujuan khusus dalam penelitian ini untuk mengkaji penyelesaian hak-hak dasar pekerja yang tidak dibayarkan serta sengketa pekerja yang aktif dan tidak aktif serta upaya yang dilakukan oleh PT DTN TBK kedepannya.
3. Untuk mengetahui kewenangan aparaturn negara khususnya BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan kontrol untuk kepentingan pekerja atas premi yang tidak dibayar untuk BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan sejak pandemic COVID-19

merebak.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun sejumlah manfaat yang ingin dicapai Penulis berkaitan dengan dilakukannya penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diperuntukan bagi pihak pengusaha secara teori dalam menerapkan kebijakan dan juga untuk mengembangkan konsep pemikiran secara lebih logis, sistematis dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait penyelesaian hak-hak dan sengketa pekerja dengan perusahaan saat Pandemi COVID-19
2. Manfaat Praktis, Penelitian ini berguna untuk memberikan penjelasan dan masukan bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, pengusaha dan pekerja serta Serikat Pekerja mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian sengketa perusahaan dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan terkait penyelesaian sengketa antara Pemberi Kerja, PT DTN TBK dan pekerjanya.

## **1.7 Landasan Teori**

Soerjono Soekamto mengatakan perkembangan ilmu hukum selain bergantung pada metodologi, aktifitas penelitian dan

imajinasi sosial sangat ditentukan oleh teori<sup>18</sup>. Teori merupakan alur penalaran atau logika (*flow of reasoning/logic*), terdiri dari seperangkat konsep atau variable, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis<sup>19</sup>.

Terdapat beberapa teori hukum yang dapat digunakan untuk menjawab persoalan yang dihadapi terkait penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja saat pandemic COVID-19 di PT DTN TBK ini yang berbasis nilai keadilan, kerangka teori yang akan disajikan meliputi:

1. Teori Tujuan Hukum Sebagai *Grand Theory*;
2. Teori Penyelesaian Sengketa Sebagai *Middle Theory*;
3. Teori Sistem Hukum Sebagai *Applied Theory*;
4. Teori Pertanggung jawaban sebagai *Applied Theory*

Diharapkan dengan kerangka teoritik tersebut permasalahan berkenaan dengan penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha di PT. DTN ini di saat pandemic COVID-19 yang berbasis nilai keadilan dapat diperoleh kejelasan.

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, hlm 6.

<sup>19</sup> J. Supranto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Rineka, Cipta, 2003, hlm 194

## 1. Teori Tujuan Hukum Sebagai *Grand Theory*

Teori tujuan hukum *Gustav Radbruch*. Menurut Radbruch, hukum sebagai gagasan kultural tidak bisa formal, tetapi harus diarahkan kepada cita-cita hukum yaitu keadilan, untuk mengisi cita-cita keadilan, kita harus menoleh kepada kegunaannya sebagai unsur kedua dari cita-cita hukum. pengertian kegunaan hanya dapat dijawab dengan menunjukkan pada konsep-konsep yang berbeda tentang negara dan hukum. untuk melengkapi formalitas keadilan dan relativitas kegunaan, keamanan dimasukkan sebagai unsur ketiga dari cita-cita hukum. kegunaan menuntut kepastian hukum dan hukum harus pasti. Tuntutan akan keadilan dan kepastian merupakan bagian-bagian yang tetap dari cita-cita hukum, dan ada di luar pertentangan-pertentangan bagi pendapat politik. Kegunaan memberi unsur relativitas, tetapi tidak hanya kegunaan sendiri yang relatif hubungan antara tiga unsur dari cita-cita hukum itu juga relatif. Seberapa jauh kegunaan lebih kuat dari keadilan atau keamanan lebih penting dari kegunaan, merupakan masalah yang harus diputuskan oleh sistem politik.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> W. Friedman, *Legal Theory*, diterjemahkan oleh Muhammad Arifin dengan judul *Teori dan Filsafat, Hukum Idealisme, dan Problema Keadilan (Susunan II)*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, Cetakan Ke – 1994, hlm. 42-45.

Menurut Gustaf Radbruch keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan (Gustaf Radbruch : *Gerechtigkeit, Rechtssicherheit, Zweckmabigkeit*) merupakan tiga terminologi yang sering diucapkan diruang - ruang kuliah dan kamar - kamar peradilan, namun belum tentu dipahami hakikatnya atau disepakati maknanya. Keadilan dan kepastian hukum, misalnya sekilas kedua arti tersebut saling berseberangan, tetapi boleh jadi juga demikian. Kata keadilan tersaji lebih luas seperti istilah keadilan prosedural, keadilan legalis, keadilan komutatif, keadilan distributif, keadilan vindikatif, keadilan kreatif, keadilan substansi, dan sebagainya. Keadilan prosedural, sebagaimana diistilahkan oleh Nonet dan Selznick untuk menyebut salah satu indikator dari tipe hukum otonom, misalnya ternyata setelah dicermati bermuara pada kepastian hukum demi tegaknya *the rule of law*. Jadi, pada konteks ini keadilan dan kepastian hukum tidak bersebrangan, melainkan justru bersandingan<sup>21</sup>.

Keadilan dan kepastian merupakan dua nilai aksiologis di dalam hukum wacana filsafat hukum sering mempersoalkan kedua nilai ini seolah olah keduanya merupakan antinomi, sehingga filsafat hukum dimaknai sebagai pencarian atas keadilan yang berkepastian atau kepastian yang berkeadilan <sup>22</sup>. Pandangan Gustav Radbruch

---

<sup>21</sup> Shidarta, *Reformasi Peradilan dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial Putusan Hakim : Antara Keadilan,*

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 3

secara umum diartikan bahwa kepastian hukum tidak selalu harus diberi prioritas pemenuhannya pada tiap sistem hukum positif, seolah - olah kepastian hukum itu harus ada terlebih dahulu, baru kemudian keadilan dan kemanfaatan. Gustav Radbruch kemudian meralat teorinya bahwa ketiga tujuan hukum sederajat<sup>23</sup>.

Untuk itu, asas prioritas yang digunakan oleh Gustav Radbruch harus dilaksanakan dengan urutan yaitu :

- a) Keadilan Hukum, didalam keadilan terdapat aspek filosofis yaitu norma hukum, nilai keadilan, moral, dan etika. Hukum sebagai pengemban nilai keadilan, nilai keadilan juga menjadi dasar hukum.
- b) Kemanfaatan Hukum, dalam nilai kemanfaatan, hukum berfungsi sebagai alat untuk melihat fenomena masyarakat atau realita sosial. Dapat memberi manfaat atau berdaya guna (utility) bagi masyarakat.
- c) Kepastian Hukum, didalam kepastian terdapat hukum positif dan tertulis, oleh lembaga yang berwenang, mempunyai sanksi yang tegas, sah dengan sendirinya ditandai dengan Lembaga Negara.

---

<sup>23</sup> Nur Agus Susanto, *Dimensi Aksiologi dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid. Sus/2012*, Jurnal Yudisial Vol 7 No 7 No. 3 Desember 2014.

Oleh karena itu, diperlukan suatu peraturan yang adil, bermanfaat, dan berkepastian hukum. agar memberikan jaminan kepastian hukum, ukuran secara kualitatif ditentukan dalam suatu undang - undang, yaitu undang - undang perjanjian, peraturan hukum, dan lainnya yang masih berlaku, baik dalam hukum privat (Perdata), maupun hukum publik (Hukum Pidana dan Hukum Administrasi Negara).<sup>24</sup>

## **2. Teori Penyelesaian Sengketa Sebagai Middle Theory**

Teori ini dikembangkan oleh Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Kedua ahli ini mengemukakan sebuah teori, yang disebut dengan teori penyelesaian sengketa. Ada lima strategi dalam penyelesaian sengketa, sebagaimana disajikan berikut ini<sup>25</sup>.

a) *Cotending* (bertanding), yaitu mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak

lainnya.

b) *Yielding* (mengalah), yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersedia menerima kurang dari yang sebetulnya diinginkan.

---

<sup>24</sup> Ahmadi Miru dan Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Konsumen* : Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2015, hlm 1

<sup>25</sup> Ibid, hlm 95

c) *Problem solving* (pemecahan masalah), yaitu mencari alternatif yang memuaskan aspirasi kedua belah pihak.

d) *With drawing* (menarik diri), yaitu memilih meninggalkan situasi konflik, baik secara fisik maupun psikologis.

e) *Inaction* (diam), yaitu tidak melakukan apa apa

Para ahli antropologi hukum juga mengemukakan pendapatnya tentang cara-cara penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik dalam masyarakat modern maupun tradisional.<sup>26</sup> Nader dan Todd sebagaimana dikutip oleh Salim HS mengemukakan tujuh cara penyelesaian sengketa. Ketujuh cara tersebut disajikan berikut ini<sup>27</sup>:

1. Membiarkan saja atau *lumping it*. Pihak yang merasakan perlakuan yang tidak adil, gagal dalam upaya untuk menekankan tuntutan, dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalah atau isu yang menimbulkan tuntutan dan dia meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikan. Ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya faktor informasi mengenai bagaimana proses mengajukan keluhan

---

<sup>26</sup> Salim HS, *Op.Cit*, hlm. 96

<sup>27</sup> *Ibid*

itu ke pengadilan, kurangnya akses ke lembaga pengadilan atau sengaja tidak di proses keadilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya (dari arti materil maupun kejiwaan).

2. Mengelak (*avoidance*). Pihak yang merasa dirugikan memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut.
3. Paksaan atau *coercion*. Satu pihak memaksakan pemecahan kepada pihak lain. Ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan ini atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai lewat perundingan (*negotiation*).
4. Dua pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan atas masalah yang dihadapi dilakukan oleh mereka berdua. Mereka sepakat tanpa adanya pihak ketiga yang mencampurinya. Kedua belah pihak berupaya untuk saling meyakinkan. Jadi, mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan-aturan yang ada.

5. Mediasi (*mediation*). Pemecahan dilakukan menurut perantara, *mediation*. Dalam cara ini ada pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan.
6. Arbitrase. Dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara pihak ketiga, arbitor, dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator itu.
7. Peradilan, *adjudication*. Di sini pihak ketiga mempunyai wewenang untuk mencapuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak bersengketa.

Dalam hubungan industrial secara teoritis ada tiga model hubungan industrial, menurut Bram Peper dan Reynert sebagaimana dikutip oleh Aloysius Uwiyono, yaitu<sup>28</sup>:

- a) *Harmonie Arbeidsover Houdingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang tinggi dan tingkat konflik yang rendah dimana
- b) semua permasalahan sedapat mungkin diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat (konsensus).

---

<sup>28</sup> Aloysius Uwiyono, et.al. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Press, hlm 129

- c) *Coalitie Arbeidsoverhoudingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang sedang dan tingkat konflik yang sedang pula. Semua permasalahan diselesaikan secara konsensus terlebih dahulu dan jika ternyata tidak dapat diselesaikan, maka akan diselesaikan secara konflik.
- d) *Conflict Arbeid Verhoudingen Model*. Ditandai dengan tingkat konsensus yang rendah dan tingkat konflik yang tinggi. Dalam model ini konflik menjadi titik tolak penyelesaian perselisihan yang terjadi.

### **3. Teori Sistem Hukum Sebagai *Applied Theory***

Pembangunan Sistem Hukum Indonesia Menurut Lawrence M. Friedman sistem hukum di Indonesia dewasa ini adalah sistem hukum yang unik, sistem hukum yang dibangun dari proses penemuan, pengembangan, adaptasi, bahkan kompromi dari beberapa sistem yang telah ada. Sistem hukum Indonesia tidak hanya mengedepankan ciri-ciri lokal, tetapi juga mengakomodasi prinsip-prinsip umum yang dianut oleh masyarakat internasional. Namun, pada masa-masa seperti sekarang ini banyak kalangan yang memberikan penilaian yang kurang baik terhadap sistem hukum Indonesia. Teori Sistem Hukum Menurut Lawrence Meir Friedman, seorang ahli sosiologi hukum dari Stanford University, ada tiga elemen utama dari sistem hukum (*legal system*), yaitu:

1. Struktur Hukum (*Legal Structure*);
2. Isi Hukum (*Legal Substance*);
3. Budaya Hukum (*Legal Culture*).

Menurut Lawrence Meir Friedman berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada: Substansi Hukum, Struktur Hukum/Pranata Hukum dan Budaya Hukum. Pertama: Substansi Hukum: Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*), bukan hanya aturan yang ada dalam kitab undang-undang (*law books*).

Sebagai negara yang masih menganut sistem *Civil Law* Sistem atau sistem Eropa Kontinental (meski sebagian peraturan perundang-undangan juga telah menganut *Common Law* Sistem atau *Anglo Saxon*) dikatakan hukum adalah peraturan-peraturan yang tertulis sedangkan peraturan-peraturan yang tidak tertulis bukan dinyatakan hukum. Sistem ini mempengaruhi sistem

hukum di Indonesia. Salah satu pengaruhnya adalah adanya asas Legalitas dalam KUHP. Dalam

Pasal 1 KUHP ditentukan "tidak ada suatu perbuatan pidana yang dapat di hukum jika tidak ada aturan yang mengaturnya".

Sehingga bisa atau tidaknya suatu perbuatan dikenakan sanksi hukum apabila perbuatan tersebut telah mendapatkan pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan.

Teori Lawrence Meir Friedman yang Kedua: Struktur Hukum/Pranata Hukum: Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem Struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Struktur hukum berdasarkan UU No. 8 Tahun 1981 meliputi; mulai dari Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Badan Pelaksana Pidana (Lapas). Kewenangan lembaga penegak hukum dijamin oleh undang-undang. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain.

Terdapat adagium yang menyatakan "*fiat justitia et pcreat mundus*" meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen.

Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakkan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya. Banyak faktor yang mempengaruhi lemahnya mentalitas aparat penegak hukum diantaranya lemahnya pemahaman agama, ekonomi, proses rekrutmen yang tidak transparan dan lain sebagainya, sehingga dapat dipertegas bahwa faktor penegak hukum memainkan peran penting dalam memfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka.

Teori Lawrence Meir Friedman yang Ketiga: Budaya Hukum: Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka

akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum.

Hubungan antara tiga unsur sistem hukum itu sendiri tak berdaya, seperti pekerjaan mekanik. Struktur diibaratkan seperti mesin, substansi adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh mesin, sedangkan kultur hukum adalah apa saja atau siapa saja yang memutuskan untuk menghidupkan dan mematikan mesin itu, serta memutuskan bagaimana mesin itu digunakan. Dikaitkan dengan sistem hukum di Indonesia, Teori Friedman tersebut dapat kita jadikan patokan dalam mengukur proses penegakan hukum di Indonesia. Polisi adalah bagian dari struktur bersama dengan organ jaksa, hakim, advokat, dan lembaga permasyarakatan.

Interaksi antar komponen pengabdian hukum ini menentukan kokohnya struktur hukum. Walau demikian, tegaknya hukum tidak hanya ditentukan oleh kokohnya struktur, tetapi juga terkait dengan kultur hukum di dalam masyarakat. Namun demikian, hingga kini ketiga unsur sebagaimana yang dikatakan oleh Friedman belum dapat terlaksana dengan baik, khususnya dalam struktur hukum dan

budaya hukum. Sebagai contoh, dalam struktur hukum, Anggota polisi yang diharapkan menjadi penangkap narkoba, polisi sendiri ikut terlibat dalam jaringan narkoba. Demikian halnya para jaksa, sampai saat ini masih sangat sulit mencari jaksa yang benar-benar jujur dalam menyelesaikan perkara.

Senada atau sependapat dengan M. Friedman, Sajtipto Rahardjo menyebutkan bahwa berbicara soal hukum pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari asas-asas paradigma hukum yang terdiri atas fundamental hukum dan sistem hukum. Beberapa fundamental hukum diantaranya legislasi, penegakan dan peradilan sedangkan sistem hukum meliputi substansi, struktur dan kultur hukum.

Kesemuanya itu sangat berpe-ngaruh terhadap efektivitas kinerja sebuah hukum. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat kita artikan bahwa berfungsinya sebuah hukum merupakan pertanda bahwa hukum tersebut telah mencapai tujuan hukum, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup. Tingkat efektivitas hukum juga ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kepatuhan warga masyarakat terhadap aturan hukum yang telah dibuat.

#### **4. Teori Pertanggung jawaban atau Teori Asuransi Sebagai *Applied Theory***

Dalam suatu perjanjian asuransi dapat dikatakan bahwa kepentingan pada suatu kejadian dari semula sudah pada suatu pihak. Prof. Emi Pangaribuan menjabarkan lebih lanjut bahwa perjanjian asuransi atau pertanggung jawaban mempunyai sifat sebagai berikut : a) Perjanjian asuransi/pertanggung jawaban pada dasarnya adalah suatu perjanjian pergantian kerugian. Penanggung mengikatkan diri untuk menggantikan kerugian karena pihak tertanggung menderita kerugian dan yang diganti itu adalah seimbang dengan yang benar-benar diderita. b) Perjanjian asuransi adalah perjanjian bersyarat. Kewajiban mengganti rugi dari penanggung hanya dilaksanakan kalau peristiwa yang tidak tentu atas mana dipertanggung jawaban itu terjadi. c) Perjanjian asuransi adalah perjanjian timbal balik. Kewajiban penanggung membayar ganti rugi dihadapkan dengan kewajiban tertanggung membayar premi. d) Kerugian yang diderita adalah sebagai akibat dari peristiwa yang tidak tertentu atas mana diadakannya pertanggung jawaban. Asuransi sosial, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 angka 3 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), adalah suatu

mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib dan berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.

## **1.8 Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, pendekatan penelitian yang dititik beratkan pada Langkah-langkah pengamatan permasalahan mengenai hal-hal yang bersifat yuridis. Penelitian hukum empiris atau penelitian sosiologis merupakan penelitian hukum yang menggunakan data primer. Menurut pendekatan empiris pengetahuan didasarkan atas fakta – fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi.<sup>29</sup>

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa

---

<sup>29</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghali Indonesia, Jakarta, 2009, hlm. 10.

peninggalan fisik maupun arsip.<sup>30</sup> Penelitian yang dilakukan adalah penelitian terhadap perlindungan hukum hak-hak pekerja PT DTN TBK yang semestinya harus dibayar oleh pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan tertentu atau hukum tertulis yang tujuannya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok dasar hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan objek hukum.<sup>31</sup>

#### **a) Jenis Penelitian**

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis, deskriptif maksudnya menggambarkan atau menelaah permasalahan hukum hal-hal yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa dan perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial dengan berbasis nilai keadilan, sedangkan analitis maksudnya data hasil penelitian diolah lebih dahulu, lalu dianalisis dan kemudian baru diuraikan secara cermat. Seperti dikemukakan oleh Soeryono Soekanto, "Penelitian deskriptif analitis adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan

---

<sup>30</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar, hlm.280

<sup>31</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 25-26.

secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki".<sup>32</sup>

### **b) Jenis Pendekatan**

Yang di pergunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statuta approach*) karena yang diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian dan pendekatan konseptual yakni mengkaji pandangan-pandangan doktrin hukum yang berkembang didalam ilmu hukum.<sup>33</sup>

### **c) Sumber Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris terdapat 3 (tiga) teknik yang digunakan, baik terdapat sendiri-sendiri atau terpisah maupun digunakan secara bersama-sama sekaligus. Ketiga teknik tersebut adalah wawancara, angket atau kuisioner dan observasi.<sup>34</sup>

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 jenis data, yaitu:

---

<sup>32</sup> Soerjono Soekanto, Metodologi Research, (Yogyakarta : Andi Offset, 1998), hlm. 3.

<sup>33</sup> Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normative*, Cet III, Bayu mediaPublishing, Malang , 2007, hlm 300.

<sup>34</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010 *Op.Cit*, hal. 161

- **Data Primer**

Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT DTN TBK yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya.<sup>35</sup>

Wawancara / Interview, untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai.<sup>36</sup>

Interview yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Interview bebas terpimpin, yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya variasi pertanyaan sesuai dengan situasi ketika wawancara berlangsung.

Wawancara secara langsung dan bebas terpimpin dengan pihak-pihak yang berwenang dan mengetahui serta terkait dengan rekonstruksi penyelesaian

sengketa di PT DTN dengan menjunjung tinggi Nilai Keadilan, berkaitan dengan bagaimana penerapan perlindungan hak pekerja di perusahaan PT DTN TBK khususnya ditinjau dari rasa keadilan yang diatur di dalam UU Cipta Kerja No.11 Th 2020 Tentang

---

<sup>35</sup> P. Joko Subagyo, Metode penelitian Dalam Teori dan Praktek, Cetakan Kelima, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 87

<sup>36</sup> Ibid, hlm. 57.

Ketenagakerjaan yaitu : perlindungan upah, Tunjangan Hari Raya (THR) dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS).

- **Data Sekunder**

Pengumpulan data dalam studi pustaka ini dilakukan penelitian dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek penelitian. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan, meliputi :<sup>37</sup>

Data sekunder dikelompokkan menjadi 3 jenis bahan hukum, yaitu:

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau bahan yang berkait erat dengan permasalahan yang diteliti, meliputi:

(a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;

(b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

---

<sup>37</sup> Ibid., hlm. 88

(c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

(d) Undang-Undang Omnibuslaw Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan

(e) Undang-Undang RI No. 24 Th 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS

(f) UU RI No. 40 Th 2004 Sistim Jaminan Sosial Nasional.

(g) UU RI No. 11 TAHUN 2020 Tentang Cipta Kerja,

(h) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

(i) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrisl

(j) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia dan Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu:

- (a) Buku-buku yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan Tesis ini.
- (b) Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan penulisan Tesis ini.
- (c) Makalah-makalah seminar terkait dengan penulisan Tesis ini.
- (d) Jurnal hukum dan literatur yang terkait dengan penulisan Tesis.

### 3. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum atau bahan rujukan bidang hukum, seperti kamus umum dan kamus hukum sepanjang memuat informasi yang relevan.

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap

bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu:

- a) Kamus Hukum
- b) Kamus Bahasa Indonesia
- c) Kamus Bahasa Inggris
- d) Ensiklopedia terkait.

#### **d. Teknik Pengumpulan Data**

*Random Sampling* adalah suatu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk diambil kepada setiap populasi. Penelitian ini menggunakan *random sampling* yaitu dengan mengambil sampel dari beberapa karyawan yang masih aktif dan tidak aktif tapi status masih sebagai karyawan untuk diambil kesimpulan.

Dalam Teknik Pengumpulan Data ini menggunakan penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kegiatan-kegiatan observasi, Interview, interpretasi dokumen (teks), serta personal experience. Dalam metode penelitian kualitatif, jenis dan cara observasi dipakai sebagai jenis observasi yang

dimulai dari cara kerja deskriptif, kemudian observasi berfokus dan pada akhirnya observasi terseleksi.<sup>38</sup> Sesuai dengan paradigma penelitian ini, dalam melakukan observasi peneliti akan mengambil posisi sebagai participant observer. Peneliti adalah instrumen utama dalam pengumpulan data. Dikatakan sebagai instrument utama karena peneliti sendiri langsung melakukan observasi partisipatif (*participant observer*), artinya ia menyatu dengan apa yang ditelitinya yang berakibat peneliti dekat dengan obyek yang dikajinya. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan pertanyaan bebas terpimpin, namun tidak menutup kemungkinan akan dilakukan pertanyaan-pertanyaan tertutup (*closed ended*) terutama untuk informan yang memiliki banyak informasi tetapi ada kendala dalam mengelaborasi informasinya tersebut.

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Kantin karyawan PT DTN Bali karena lebih nyaman di luar area kantor untuk berbicara dan menjawab pertanyaan

---

<sup>38</sup> Sanafiah Faisal, Penelitian Kualitatif Dasar-dasar & Aplikasinya, (Malang : Yayasan Asah Asih Asuh, 1990), hlm. 80.

yang diajukan dan juga di sebuah café dimana wawancara lebih santai sekitar area Sanur.

#### **e. Teknik Analisis Data**

Langkah-langkah yang dilakukan dalam kegiatan analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian, baik wawancara dengan instansi terkait, semua karyawan PT DTN TBK dan yang terkait kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian data tersebut dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang diperoleh dari studi dokumen, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

Analisis data kualitatif terdiri dari 3 (tiga) alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi

data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.<sup>39</sup> Langkah-langkah analisis data kualitatif:

### 1. Reduksi Data

Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi Data merupakan suatu bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan- kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

### 2. Penyajian data

Kumpulan informasi yang dilaporkan dan dipaparkan secara tertulis. Penyajian data pada penelitian ini berbentuk uraian dari rangkuman hasil wawancara.

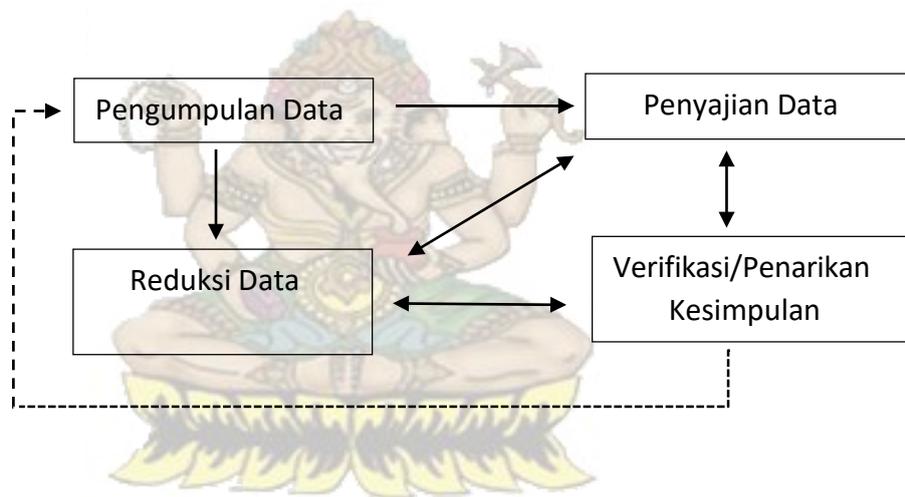
### 3. Menarik Kesimpulan

---

<sup>39</sup> Miles and Huberman (1992:16)

Setelah dilakukan verifikasi maka akan ditarik kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini. Penarikan suatu kesimpulan umum dari analisis penelitian. Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan melalui bagan dibawah ini:

Gambar. 1 Teknik Analisis Data



## 6. Sistematika Penulisan

Untuk penyusunan tesis ini peneliti membahas dan menguraikan permasalahan yang terbagi ke dalam 5 (lima) bab. Maksud pembagian tesis ke dalam bab-bab dan sub bab-bab adalah untuk menjelaskan dan menguraikan setiap permasalahan dengan baik dan lebih jelas. Adapun bab-bab yang penulis maksudkan sebagai berikut :

## **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan alasan penelitian dan penulisan tesis “logis ilmiah yang dapat diterima sebagai suatu kaidah ilmu dengan judul : “ **PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA PT DESTINASI TIRTA NUSANTARA DENGAN STATUS AKTIF DAN TIDAK AKTIF AKIBAT PANDEMI COVID – 19**”, antara lain latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

## **Bab II : Tinjauan Pustaka / Landasan Teori**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan berbagai landasan teori yang digunakan untuk mendukung penguraian dan analisis data.

## **Bab III: Hasil Penelitian dan Analisa**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai jenis- jenis perlindungan hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan substansi hukum dari pemotongan hak-hak dasar pekerja di Pt DTN TBK akibat pandemi COVID-19

## **Bab IV: Hasil Penelitian dan Analisa**

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum perusahaan, pelaksanaan perlindungan hukum dan terhadap tenaga kerja dan budaya hukum yang pernah diterapkan atau diaplikasikan di dalam perusahaan dan pekerja di PT. DTN TBK

### **Bab V: Penutup**

Bab ini yang merupakan bagian akhir seluruh tesis, berisi kesimpulan dan saran serta rekomendasi dari hasil penelitian.

