

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KONTRAK KERJA KARYAWAN  
TEMPAT HIBURAN MALAM DI KOTA SAMARINDA PADA MASA  
PANDEMI COVID-19**

**Oleh : RAHMAD ANDI SAPUTRO**

**NPM : 18.11.1001.1011.273**

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

*The presence of the Covid-19 virus has had a very broad impact. In particular, the night entertainment industry has also been affected by the Covid-19 pandemic in Samarinda City. With this pandemic, it will also affect the work contract agreement at night entertainment venues, especially regarding the rights and obligations between Muse Entertainment and employees.*

*The problems raised in this study are the work contract agreements for night entertainment employees in Samarinda City during the Covid-19 pandemic and forms of legal protection for the rights of night entertainment employees in Samarinda City during the Covid-19 pandemic.*

*The type of research used is normative juridical research, the problem approach used in writing this thesis is a statutory approach.*

*The results showed that the form of employment contract agreement at Muse Entertainment Samarinda had implemented a work contract agreement in accordance with Article 1 paragraph (14) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Then the contents of the agreement letter contain some of the requirements listed and are in accordance with the provisions in Article 52 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003*

*concerning Manpower. In the employment contract agreement, there is no stipulation on what to do when an unexpected event occurs. Muse Entertainment Samarinda continues to carry out its obligations by providing fixed wages and benefits but no bonuses. Bonuses are non-fixed allowances in the sense that they are only given when a target is achieved. The form of protection of workers' rights that is carried out by Muse Entertainment in terms of economic protection provides employees' rights in the form of wages and fixed benefits to employees, as well as providing social welfare protection that can be said to be successful in retaining all of its employees even though in difficult situations like this, not all companies can do it.*

**Keywords: Employment Contract, Covid-19, Night Entertainment**

## ABSTRAK

Hadirnya virus Covid-19 sangat memberikan dampak yang sangat luas. Khususnya industri hiburan malam pun terikut dampak oleh pandemi Covid-19 di Kota Samarinda. Dengan adanya pandemi ini maka akan berpengaruh juga pada perjanjian kontrak kerja di tempat hiburan malam khususnya mengenai hak dan kewajiban antara pihak Muse Entertaimant dan karyawan.

Permasalahan yang angkat pada penelitian ini yaitu perjanjian kontrak kerja karyawan tempat hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19 dan bentuk perlindungan hukum hak-hak karyawan perkerja hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini ialah pendekatan perundang-undangan (Statue aproach).

Hasil penelitian menunjukkan, bentuk perjanjian kontrak kerja di Muse Entertainment Samarinda sudah menerapkan perjanjian kontrak kerja sesuai dengan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian isi surat perjanjian tersebut memuat beberapa hal persyaratan-persyaratan yang tercantum dan berkesesuaian dengan ketentuan di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. Di dalam perjanjian kontrak kerja tidak ada mengatur ketentuan bagaimana ketika adanya kejadian tidak terduga. Pihak Muse Entertaimant Samarinda tetap melaksanakan kewajibanya dengan pemberian upah dan tunjangan tetap namun tidak adanya bonus. Bonus sifatnya tunjangan tidak tetap dalam artian bonus hanya diberikan ketika tercapainya suatu target. Bentuk perlindungan hak-hak pekerja yang dilakukan Muse Entertainment secara perlindungan ekonomis memberikan hak-hak keryawannya berupa upah serta tunjangan tetap pada pegawai, serta memberikan perlindungan kesejahteraan sosial dapat dikatakan berhasil mempertahankan seluruh karyawannya walau dalam situasi sulit seperti ini yang tidak semua perusahaan bisa melakukannya.

**Kata Kunci : Kontrak Kerja, Covid-19, Tempat Hiburan Malam**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*Corona Virus Disease 2019* atau lebih dikenal dengan *Covid-19* merupakan penyakit pernapasan yang disebabkan adanya *severe acute respiratory syndrome corona virus* yang menyerang saluran pernapasan manusia dengan memberikan gejala yang ringan hingga gejala yang berat, tanpa gejala, bahkan juga mengakibatkan kematian. Lonjakan kasus yang sangat cepat semakin memicu kekhawatiran masyarakat, semakin tinggi jumlah kasus tersebut membuat pemerintah segera mengambil langkah membuat kebijakan antisipatif untuk mengatasi virus *Covid-19* di Indonesia.

Upaya mencegah penyebaran yang semakin luas, maka pemerintah Indonesia melakukan banyak perubahan tatanan bernegara, yang diikuti oleh pemerintah daerah setempat. Seperti contoh Pemerintah Kota Samarinda yang telah resmi menerapkan sanksi administratif atau denda bagi pelanggar protokol kesehatan. Dampak virus *Covid-19* sangat berdampak sangat luas. Khususnya industri hiburan malam pun terikut dampak oleh pandemi *Covid-19* khususnya di Kota Samarinda.

Dampak bagi tempat hiburan malam (selanjutnya disebut juga THM) mengalami penurunan pengunjung. Dalam hal ini pekerja di dalamnya pun ikut terimbas dampak tersebut. Ganasnya dampak pandemi

*Covid-19* terhadap para pekerja industri hiburan malam, mengakibatkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan, tak sedikit dari mereka kerap mengeluh tidak memiliki pendapatan lagi bahkan hingga kelaparan.

Pelaku usaha tempat hiburan malam pun melakukan perubahan terhadap sistem kerja di masa pandemi, dan berdampak pada perjanjian kontrak kerja karyawan tempat hiburan malam tersebut. Hal tersebut dilakukan oleh pelaku usaha agar tetap usahanya beroperasi dan tidak menimbulkan kerugian oleh kedua belah pihak baik pelaku usaha maupun karyawan, dengan adanya pandemi ini maka akan berpengaruh juga pada isi perjanjian kontrak kerja di tempat hiburan malam tersebut yang tentunya melihat dari kondisi pandemi *Covid-19* yang berpengaruh terhadap pemasukan pendapatan usaha tempat hiburan malam tersebut.

Hukum perjanjian sama dengan kontrak atau persetujuan, akan tetapi menurut sistim *common law* perjanjian berbeda dengan kontrak. Perjanjian memiliki arti lebih luas daripada kontrak sebab perjanjian meliputi juga hubungan hukum yang bersifat publik, sedangkan kontrak hanya meliputi hubungan hukum privat.

Berdasarkan permasalahan yang telah diterangkan di atas, penting untuk mengetahui lebih dalam mengenai **TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KONTRAK KERJA**

## **KARYAWAN TEMPAT HIBURAN MALAM DI KOTA SAMARINDA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

### **B. Perumusan Masalah dan Pembatasan Masalah**

Dari hal-hal di atas maka penulis tertarik meneliti

1. Bagaimana perjanjian kontrak kerja karyawan tempat hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19 ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum hak-hak karyawan perkerja hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19 ?

### **C. Maksud dan Tujuan Penulisan**

Adapun maksud dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui perjanjian kontrak kerja karyawan tempat hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19 ?
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum hak-hak karyawan perkerja hiburan malam di Kota Samarinda pada masa pandemi Covid-19 ?

### **D. Metode Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan dikarenakan yang berupa data sekunder seperti Perundang-

Undangan dan buku-buku literatur.

#### **2. Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statue aproach*).”<sup>1</sup>

#### **3. Sumber Bahan Hukum**

##### **a. Bahan hukum primer**

- 1) Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Tentang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

##### **b. Bahan hukum sekunder**

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku hukum karena buku hukum berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.

##### **c. Bahan non hukum**

Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang bersifat menunjang yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer

---

1 Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke 2, Kencana, Jakarta, hal 29.

dan bahan hukum tersier seperti kamus bahasa hukum.

#### **4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Metode penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka

#### **5. Analisis Bahan Hukum**

Analisa bahan hukum yang digunakan oleh penulis ialah metode analisis deskriptif analisis kualitatif

### **E. Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini Penulis menguraikan pendahuluan yang berisi tentang alasan pemilihan judul, perumusan dan pembatasan masalah, maksud dan tujuan penulisan, metode penilitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KERANGKA TEORITIS**

Bab ini penulis menguraikan mengenai, tinjauan tentang Ketenagakerjaan, tinjauan perjanjian pekerja, tinjauan tempat hiburan malam, tinjauan tentang *Covid-19*.

#### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini Penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yaitu Tinjauan Yuridis Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan Tempat Hiburan Malam Di Kota Samarinda Pada Masa Pandemi *Covid-19* dan bentuk perlindungan hak-hak karyawan perkerja hiburan malam dikota samarinda pada masa pandemic *Covid-19*.

### **BAB IV PENUTUP**

Bab ini Penulis menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan penulisan akan memberikan saran dari kesimpulan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat.

#### **KERANGKA DASAR TEORI**

##### **A. Tinjauan Umum**

##### **Ketenagakerjaan**

##### **1. Pengertian**

##### **Ketenagakerjaan**

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>2</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebut bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa, “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

---

2 Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, hal. 13

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa peseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>3</sup>

Adapun Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud yaitu berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.”<sup>4</sup>

## 2. Macam-Macam Status Ketenagakerjaan

### a. Pekerja Tetap

#### Pengertian

karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan.

### b. Pekerja Kontrak

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara

memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain.

### c. Pekerja Asing

#### Perusahaan-

perusahaan baik nasional maupun asing, wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia, kecuali apabila jabatan yang diperlukan belum dapat diisi dengan tenaga kerja bangs Indonesia, dalam hal mana dapat digunakan tenaga ahli warga negara asing satu dan lain menurut pemerintah.

### d. Pekerja *Outsourcing*

#### *Outsourcing* dalam bahasa Belanda Indonesia

diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik

3 Darza Z. A, 2000, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, hal 114

4 Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Op.Cit*, hal. 43

pribadi, perusahaan, divisi, ataupun sebuah unit dalam perusahaan. “Jadi, pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik individu, perusahaan, divisi maupun unit tersebut.”<sup>5</sup>

### 3. Hak dan Kewajiban Pekerja

Setiap hubungan hukum diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak hak, sedangkan di pihak lain kewajiban. “Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Hak adalah kepentingan yang dilindung oleh hukum, hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.”<sup>6</sup>

Hak dan Kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan pertimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum.”<sup>7</sup>

Dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja/buruh.

## B. Kontrak Kerja

### 1. Pengertian kontrak kerja

Istilah perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomsrecht*.

Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUH Perdata (BW) Indonesia.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

### 2. Subjek Kontrak Kerja

Setiap subjek kontrak harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat

5 *Ibid*, hal. 45-53.

6 Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hal. 41-43

7 *Ibid.*, hal. 45

mengikat para pihak yang membuatnya.

### 3. **Objek Kontrak Kerja**

Sasaran pokok suatu perjanjian adalah suatu prestasi. Agar suatu kontrak itu sah, objek kontrak harus memenuhi beberapa persyaratan yaitu objeknya harus tertentu atau dapat ditentukan, diperbolehkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan tata susila.

### 4. **Unsur Kontrak Kerja**

- a. Adanya Unsur *Work* Atau Pekerjaan
- b. Adanya Unsur Perintah
- c. Adanya Waktu
- d. Adanya Unsur Upah

### 5. **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur

pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

### 6. **Perlindungan Hukum Pekerja**

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"

### 7. **Isi Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-



syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### C. Tempat Hiburan Malam

Hiburan adalah semua kegiatan atau perbuatan yang mempunyai tujuan untuk menghibur hati seseorang untuk menjadi senang. Menurut “R.S. Darmajati mengemukakan bahwa istilah tempat hiburan malam berasal dari kata tempat yang berarti suatu area/tempat atau lokasi, kedua kata hiburan”<sup>8</sup>

Kata hiburan memiliki persamaan arti kata *entertainment* dalam bahasa Inggris yang berarti sejenis *touristattraction*, para pengunjung (wisatawan) merupakan subyek yang pasif sebagai *audience*/hadirin yang datang menyaksikan, menikmati atau pun mengagumi kejadian-kejadian yang berlangsung untuk mendapatkan kepuasan rohaniah sesuai dengan motif-motif yang mendorong kunjungan tersebut, misalnya: *Floorshow, Music, Night Club, Dancing Hall*.

Adapun diskotik (*discotheque*) dalam bahasa Perancis sebenarnya berasal dari kata *disco* (disko) yang berarti gedung tempat menyimpan koleksi piringan hitam. Suatu tempat atau gedung yang dipakai untuk mendengarkan musik disko yang diiringi tarian atau

dansa oleh para pengunjunnya. Sedangkan musik disko berasal dari irama *soul*, serta perpaduan antara irama *romawi, rhythm dan blues*, yang kemudian dalam perkembangannya, disko berubah menjadi musik bergaya meriah, yang merangsang penggemarnya untuk melakukan gerakan-gerakan tari tertentu.

Ketika bertambahnya kesibukan pekerjaan, maka rasa penat, lelah, suntuk, stress dan jenuh selalu menjadi teman sejati. Untuk itu, tempat hiburan sangatlah dibutuhkan untuk menghilangkan semua kejenuhan itu. Diskotik, *club*, atau *cafe* akan dipenuhi oleh mereka yang mencari hiburan pada malam hari. Apalagi buat mereka yang sibuk.

### D. Pengertian Covid-19

Pada akhir Tahun 2019, Tiongkok khususnya Kota Wuhan dikagetkan dengan adanya kasus pneumonia yang tidak diketahui penyebabnya karena mendadak menyerang masyarakat. Dalam waktu hitungan hari saja, kasus ini menyerang masyarakat Tiongkok hingga berjumlah ribuan. Setelah diteliti, ternyata adanya infeksi *Novel Corona Virus* dan pada tanggal 11 Februari 2020, *World Health Organization* mengumumkan *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* sebagai nama virus tersebut atau yang

---

8 Darmajati, 2005, *Istilah-istilah Dunia Pariwisata*, PT. Pradya Paramita, Jakarta, hal. 25

sering kita sebut *Corona Virus Disease* 2019.

Saat ini Indonesia berada di dalam masa pandemik yang diakibatkan hadirnya virus ini di Indonesia sejak awal bulan Maret 2020 lalu menyebar keseluruh bagian Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 Pasal 1 Huruf a, “wabah adalah kejadian berjangkitnya suatu penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah penderitanya meningkat secara nyata melebihi dari pada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan malapetaka”. Virus Corona yang saat ini menyebar termasuk wabah. Hal ini diungkapkan dalam Surat Himbuan Sekretaris Jendral Kementerian Kesehatan Nomor PK.02.01/B.VI/839/2020 bahwa *Corona Virus Disease* adalah penyakit yang menyerang saluran pernapasan manusia.

*Corona Virus Disease* 2019 ini memberikan gejala yang ringan, sedang, hingga yang berat. Virus ini memberikan gejala-gejala utama seperti demam, batuk kering, dan kesulitan bernapas. Selain itu, juga terdapat gejala tambahan seperti nyeri dibagian kepala, otot, lemas, diare, dan batuk darah. Oleh karena itu, dibentuklah penerapan protokol kesehatan dan tim Satuan Tugas Penanganan *Covid-19* untuk melakukan pengawasan terhadap masyarakat, sosialisasi mengenai Virus Corona ini supaya masyarakat bisa terhindar dari paparan virus.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan Tempat Hiburan Malam Di Kota Samarinda Pada Masa Pandemi *Covid-19*

Penyebaran *epidemi* ini terus berkembang hingga akhirnya diketahui bahwa penyebab pneumonia ini adalah *novel coronavirus*. Tanggal 12 Februari 2020, *World Health Organization* (WHO) resmi menetapkan penyakit *novel coronavirus* pada manusia ini dengan sebutan *coronavirus disease 2019 (Covid-19)*.

Pelaksanaan upaya pencegahan virus *Covid-19* khususnya Indonesia di antaranya menggunakan masker, mencuci tangan dengan sabun dan air mengalir, menjaga jarak dari orang lain, menghindari kerumunan serta membatasi interaksi di luar rumah, selain itu pemerintah daerah juga memberikan tanggapan terhadap pandemi *Covid-19* dengan memberlakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB).

Perkembangan kasus *Covid-19* di Indonesia secara umum masih menunjukkan peningkatan. Hal ini memaksa semua pihak termasuk pengusaha dan pekerja/buruh untuk mampu menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut dan tetap menjaga kelangsungan usaha dan kelangsungan bekerja. Pandemi *Covid-19* telah berdampak antara lain perusahaan tutup, perusahaan mengurangi upah pekerja/buruh, perusahaan merumahkan pekerja/buruh atau

bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan hubungan industrial.

Perkembangan saat ini, untuk mencegah penyebaran *Covid-19* agar tidak semakin meningkat, Pemerintah telah membuat kebijakan antara lain dengan menerapkan pembatasan kegiatan masyarakat di sejumlah daerah. Kebijakan tersebut dilakukan dalam bentuk pengetatan aktivitas masyarakat termasuk pembatasan kegiatan usaha. Kondisi ini telah mempengaruhi beberapa aspek di bidang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan penyesuaian terhadap pelaksanaan hubungan kerja dan perlindungan bagi pekerja.

Muse Entertainment sebagai tempat hiburan malam di kota Samarinda turut serta melakukan upaya penanganan *Covid-19* di kota Samarinda dengan melakukan penutupan operasional dalam rangka PSBB. Penutupan operasional yang dilakukan Muse Entertainment mengikuti arahan dari pemerintah kota Samarinda yang belum dapat ditentukan sampai kapan berakhir. Akibat dari pandemi *Covid-19* tersebut memaksa perusahaan untuk mengambil kebijakan strategis demi menyelamatkan keberlangsungan perusahaan.

Adapun berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberika pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi pekerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang di lakukan penulis di Muse Entertainment Samarinda, jalan Mulawarman No. 15 pada hari Senin, 10 Januari 2022, pukul 20:30 WITA. Dengan narasumber Ibu Dian Sukmawati selaku karyawan di Muse Entertainment. Narasumber mengatakan perjanjian kontrak kerja antara pekerja dengan Muse Entertainment dengan jangka waktu selama 1 tahun dan akan diperpanjang setiap tahunnya. Namun saat bulan Mei 2020 terjadinya pandemi *Covid-19* yang meluas penyebarannya. Demi melakukan pencegahan *Covid-19* dan mendukung program pemerintah kota Samarinda dalam rangkaian PSBB kota Samarinda yang dimana menutup segala jenis tempat usaha maupun tempat hiburan malam yang dimulai pada pukul 20:00 WITA. Maka dengan demikian Muse Entertainment melakukan penutupan operasional. Seluruh karyawan Muse Entertainment tidak ada yang berkerja pada saat itu dalam mendukung pemerintah kota Samarinda dalam pencegahan penyebaran *Covid-19*.

Narasumber juga mengatakan penutupan yang dilakukan pihak Muse bisa

dikatakan cukup lama sekitar 30 hari atau 1 bulan. Kejadian tidak terduga ini menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan penguasa terkait hak dan kewajiban diantara pihak, terlebih lagi pada perjanjian kontrak kerja tidak mengatur mengenai hal ini. Dimasa pandemi *Covid-19* kemaren narasumber menjelaskan bahwa tidak ada pegawai dari Muse entertainment yang diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Perjanjian yang sudah ditandatangani pada awal kontrak juga tidak ada yang berubah terkecuali bonus, karena bonus sifatnya hanyalah jika mencapai target yang ditentukan sedangkan kemaren Muse tutup total selama 1 bulan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa perjanjian kontrak kerja pada Muse Entertainment tidak mengubah isi perjanjian kontrak kerja pada saat pandemi *Covid-19* walaupun pada bulan Mei 2020 Muse melakukan penutupan operasional secara total dalam rangka mendukung pemerintah Kota Samarinda dalam pelaksanaan PSBB. Muse Entertainment juga melaksanakan pemenuhan hak-hak pada karyawannya berupa gaji dan tunjangan tetap.

#### **B. Bentuk Perlindungan Hukum Hak-Hak Karyawan Perkerja Hiburan Malam Di Kota Samarinda Pada Masa Pandemi *Covid-19***

Perjanjian mempunyai kekuatan hukum yang sama

dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, perjanjian itu sah dan mengikat secara hukum para pihak. Pandemi *Covid-19* telah mengganggu kesinambungan kesepakatan perjanjian kontrak kerja.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mejelaskan bahwa; “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis Didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1602 menjelaskan bahwa; “si majikan diwajibkan membayar kepada si buruh upahnya pada waktu yang telah ditentukan”.

Selanjunya pada Pasal 1603 dijelaskan bahwa; “si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan

yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaikbaiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan”. Pasal mengatur tentang pelaksanaan kerja dalam ikatan hubungan kerja antara seseorang dan pengusaha terutama dalam hal sangkut pautnya dengan perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan hak upah yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja. Pihak Muse Entertainment memberikan dalam bentuk pemberian gaji serta tunjangan tetap secara penuh tanpa ada pemotongan-potongan. Selain itu seluruh karyawan tidak ada yang di berhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Tunjangan sendiri atau insentif berdasarkan kewenangan pihak perusahaan sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Masa pandemi *Covid-19* kemaren narasumber juga menjelaskan bahwa tidak ada pegawai dari Muse entertainment yang diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Perjanjian yang sudah ditandatangani pada awal kontrak juga tidak ada yang berubah terkecuali bonus, karena bonus sifatnya hanyalah jika mencapai target yang ditentukan sedangkan kemaren Muse tutup operasional secara total selama 1 bulan.

Perlindungan hukum secara ekonomis pada Muse Entertainment penulis menyimpulkan dapat memenuhi hak-hak keryawannya berupa upah serta tunjangan tetap pada pegawai, serta memberikan perlindungan kesejahteraan sosial dapat dikatakan berhasil mempertahankan seluruh karyawannya walau dalam situasi sulit seperti ini yang tidak semua perusahaan bisa melakukannya.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Bentuk perjanjian kontrak kerja di Muse Entertainment Samarinda sudah menerapkan perjanjian kontrak kerja sesuai dengan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian isi surat perjanjian tersebut memuat beberapa hal persyaratan-persyaratan yang tercantum dan berkesesuaian dengan ketentuan di dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam perjanjian kontrak kerja tidak ada mengatur ketentuan bagaimana ketika adanya kejadian tidak terduga. Pihak Muse Entertainment Samarinda tetap melaksanakan kewajibannya dengan pemberian upah dan tunjangan tetap namun tidak adanya bonus. Bonus sifatnya tunjangan tidak tetap dalam artian bonus hanya diberikan

ketika tercapainya suatu target.

2. Bentuk perlindungan hak-hak pekerja yang dilakukan Muse Entertainment secara perlindungan ekonomis memberikan hak-hak karyawannya berupa upah serta tunjangan tetap pada pegawai, serta memberikan perlindungan kesejahteraan sosial dapat dikatakan berhasil mempertahankan seluruh karyawannya walau dalam situasi sulit seperti ini yang tidak semua perusahaan bisa melakukannya.

## **B. Saran**

1. Diharapkan kepada pemerintah dapat menyusun kebijakan terbaik untuk membuat aturan kontrak kerja terutama dalam menghadapi dapat mencantumkan keadaan-keadaan secara mendesak atau kejadian-kejadian tidak terduga, dikarenakan ini menjadi suatu hal yang penting, dikarenakan permasalahan ini ketika timbul akan memberikan perselisihan khususnya mengenai hak dan kewajiban dari kedua pihak.
2. Diharapkan kepada pengusaha yang melakukan perjanjian kontrak kerja agar tetap memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kepada pemerintah segera membuat aturan-aturan mengenai perjanjian kontrak kerja yang lebih mendetail dan memberi perlindungan hukum

kepada pekerja khususnya pada saat pandemi *Covid-19* ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmajati, 2005, *Istilah-istilah Dunia Pariwisata*, PT. Pradya Paramita, Jakarta
- Darza Z. A, 2000, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke 2, Kencana, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.