

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini pandemi Covid -19 menyerang hampir seluruh belahan dunia, termasuk Indonesia. Pandemi Covid-19 ini merupakan suatu penyakit yang disebabkan oleh adanya paparan virus yang biasa disebut dengan *Corona Virus* 2019 (Covid-19), secara medis *Corona Virus* ini disebut juga dengan sindrom pernafasan akut parah 2 (SARS-CoV-2) yang berlangsung sejak tahun 2019 hingga saat ini. Penyakit ini bermula di Negara Cina. Seiring dengan merebaknya penyebaran wabah Virus Corona di Indonesia, Pemerintah Indonesia kemudian menetapkan hal ini sebagai status darurat kesehatan nasional. Dilansir dari data Kementerian Kesehatan RI, untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19, pemerintah Indonesia kemudian mengambil langkah untuk menerapkan kebijakan *physical distancing* (Berjaga jarak) dan menyarankan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau *work from home* (WFH) untuk meminimalisir penyebaran virus tersebut. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, baik pekerjaan maupun interaksi sosial, sehingga mempengaruhi berbagai sektor yang ada didalam masyarakat Indonesia, diantaranya yaitu sektor transportasi, sektor manufaktur, sektor keuangan, sektor pelayanan publik, dan beberapa sektor lainnya.

Penyebaran Virus Corona dan adanya pembatasan sosial yang ditetapkan oleh pemerintah kemudian menyebabkan daya beli masyarakat semakin menurun. Akibat dari daya beli masyarakat yang menurun drastis, banyak perusahaan yang terpaksa menghentikan kegiatan produksinya, bahkan mengalami kebangkrutan

sehingga perusahaan mengambil langkah untuk melakukan efisiensi pengeluaran perusahaan salah satunya dilakukan dengan cara mengurangi tenaga kerja, mengurangi jam kerja/hari kerja, merumahkan tenaga kerja, memberhentikan tenaga kerja, bahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerjamassal.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan langkah pengakhiran suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang disebabkan oleh karena suatu keadaan tertentu. Dalam prakteknya, jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena waktu yang ditentukan dalam perjanjian sudah berakhir, tidak menimbulkan masalah bagi para pihak yaitu pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja karena masing-masing pihak tersebut telah mengetahui atau menyadari kapan hubungan kerja tersebut akan berakhir. Namun berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, Pemutusan hubungan yang terjadi karena perselisihan akan berdampak terhadap pihak perusahaan maupun pihak tenaga kerja, terutama pihak tenaga kerja/buruh yang jika pandang dari sisi ekonomi tenaga kerja memiliki posisi yang lemah dipandingan dengan pihak perusahaan. Oleh karena itu pemutusan hubungan yang terjadi karena adanya perselisihan akan sangat merugikan tenaga kerja karena karena :

- a. Dengan terjadinya PHK, tenaga kerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya.
- b. Akan membutuhkan biaya yang banyak untuk mencari pekerjaan baru sebagai pengganti pekerjaan yang lama.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya. (Lalu Husni, 2016 : 174)

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) menyatakan bahwa, ada 29,4 juta orang terdampak pandemi Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diberhentikan tanpa upah, dirumahkan dan yang mengalami pengurangan jam kerja dan upah. (Sumber: Tribunnews.com, 23/09/2021). Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang juga mencatat, sejak Januari hingga Oktober 2020, terdapat 165 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Palembang, namun tenaga kerja tersebut tidak menerima haknya seperti uang pesangon (Sumber: Gatra.com | 13 Nov 2020).

Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini juga dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif sebagai Authorized dealer (Dealer Resmi Honda). Bereapa tenaga kerja/buruh yang sebelumnya bekerja di PT Auto Daya Kesindo menggugat perusahaan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan nomor perkara Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst. Tenaga kerja/buruh yang bekerja di PT Auto Daya Kesindo tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. Berdasarkan keterangan dari tenaga kerja tersebut, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Terhadap tenaga kerja tersebut dengan alasan efisiensi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Selain Pemutusan Hubungan Kerja perusahaan juga tidak memberikan hak-hak tenaga kerja/buruh kerja tersebut, adapun hak tenaga kerja yang mengalami Pemututusan Hubungan Kerja tersebut adalah adanya pembayaran uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang dalam Pasal 156 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah kedalam pasal 156 UU No.11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja. Tenaga kerja/buruh tersebut sangat menyayangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan arahan dari Kementerian Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja seharusnya dijadikan sebagai pilihan terakhir, namun pada faktanya perusahaan malah melakukan sebaliknya. Berdasarkan permasalahan tersebut, telah terjadi sebuah pelanggaran dari suatu ketentuan peraturan perundang-undangan, oleh karena itu maka harus ada perlindungan hukum dan sanksi bagi siapa saja yang melanggar peraturan tersebut.

Permasalahan hukum terkait dengan ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia. Banyak hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja diabaikan oleh perusahaan, selain itu banyak juga perusahaan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, terlebih lagi dengan melihat situasi pandemi saat ini permasalahan hukum yang terjadi antara pihak tenaga kerja dan pihak perusahaan semakin meningkat. Perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh secara sewenang-wenang dalam keadaan apapun, termasuk dalam keadaan darurat kesehatan masyarakat. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 151 ayat (1) telah disebutkan bahwa perusahaan, serikat pekerja dan pekerja harus melakukan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.

Melihat kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang semakin meningkat akibat pandemi Covid-19, maka peran pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja sangat diperlukan, karena perlu diketahui bahwa meskipun tenaga kerja di-PHK tenaga kerja tersebut masih memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Adapun Hak-hak tenaga kerja yang harus diterima jika mengalami Pemutusan Hubungan kerja telah diatur dalam UUK Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 “Semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, dalam Hubungan Industrial, Pemerintah Indonesia dapat bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak, pemerintah juga dapat bertindak sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan antara pihak tenaga kerja/buruh dengan pihak perusahaan dalam menemukan titik temu antara pihak-pihak yang bersangkutan terutama bagi tenaga kerja dalam mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang.

Dalam pembangunan ekonomi, Hukum mengenai ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar hak-hak dasar tenaga kerja/buruh terlindungi sehingga tercipta sistem pembangunan ekonomi yang sejahtera bagi tenaga kerja/buruh dalam dunia usaha industrial. Perlindungan terhadap hak-hak dasara tenaga kerja ini bertujuan supaya tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga para tenaga kerja bisa hidup dengan layak bersama keluarganya. Perlindungan Hukum ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja semakin kecil akan berdampak negatif terhadap tenaga

kerja, karena melihat perubahan yang terjadi sering kali tidak berpihak pada tenaga kerja.

Pandemi Covid-19 ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan PHK terhadap tenaga kerja, karena perusahaan tersebut tidak mampu untuk memenuhi kewajibannya terhadap tenaga kerja. Pengabaian hak-hak tenaga kerja/buruh yang di-PHK oleh perusahaan selain disebabkan oleh posisi pekerja/buruh yang lemah dari sisi ekonomi, hal ini juga disebabkan oleh karena minimnya pengaturan mengenai perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat dari dampak pandemi Covid-19, apalagi Pandemi Covid-19 ini merupakan masalah baru yang dihadapi oleh berbagai pihak terutama pihak tenaga kerja dan perusahaan yang terkena dampak pandemi Covid-19 di Indonesia, serta kenyataan yang terjadi di lapangan sangat sering merugikan tenaga kerja/buruh apabila suatu perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul ***“Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”***.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang layak untuk dikedepankan yaitu, sebagai berikut:

1. Akibat adanya pandemi covid-19, Perusahaan mengalami penurunan pemasukan drastis sehingga perusahaan mengambil langkah untuk Pemutusan Hubungan kerja terhadap tenaga kerja.
2. Menurunnya pemasukan perusahaan akibat pandemi covid-19 menyebabkan perusahaan tidak mampu memenuhi hak-hak yang seharusnya diterima oleh buruh/tenaga kerja.
3. PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja, menyebabkan para tenaga kerja tersebut kehilangan sumber mata pencaharian.
4. Banyak perusahaan yang melakukan PHK terhadap tenaga kerjanya secara sewenang-wenang dengan menggunakan alasan Pandemi covid-19 dan mengabaikan kontrak kerja yang berlaku dengan dalih krisis ekonomi perusahaan.
5. Akibat dari PHK secara sepihak, banyak hak-hak para buruh/karyawan yang diabaikan dan tidak dipenuhi oleh perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yaitu bertujuan untuk menghindari terjadinya sebuah pelebaran pokok masalah dan adanya pembatasan masalah bertujuan untuk peneliti bisa lebih fokus dan terarah dalam melakukan pembahasan, maka dari itu dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dan akan hanya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja dan Pertanggungjawaban perusahaan terhadap tenaga kerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka terdapat beberapa permasalahan yang layak dikedepankan yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja/ buruh yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan akibat pandemi covid-19 ditinjau berdasarkan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka terdapat tujuan umum dan tujuan khusus dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan Umum

Dengan adanya penelitian hukum ini diharapkan mampu memberikan suatu kontribusi pemikiran dan pengetahuan kepada pembaca atau masyarakat luas terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan yang diakibatkan oleh dampak pandemi covid-19.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja/ buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan akibat Pandemi

Covid-19 ditinjau berdasarkan Undang- Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisa bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritik maupun secara praktis yaitu, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik dari penelitian hukum ini yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan bagi masyarakat maupun tenaga kerja/buruh yang di-PHK secara sepihak akibat dari dampak pandemi covid-19. Dengan adanya penelitian hukum ini, diharapkan masyarakat maupun tenaga kerja bisa melaksanakan upaya hukum dalam memenuhi hak-hak yang harusnya diterima oleh tenaga kerja sesuai dengan aturan hukum yang ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penelitian hukum ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah dalam hal membuat suatu kebijakan yang terkait dengan kepastian hukum bagi para tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Agar kedepannya masyarakat ataupun tenaga kerja dapat melakukan upaya agar hak-

haknya dapat terpenuhi, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi para pihak.

b. Bagi Perusahaan dan Tenaga Kerja

Dengan adanya penelitian hukum ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi pengetahuan kepada tenaga kerja mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pertanggungjawaban perusahaan terkait dengan pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang di PHK oleh perusahaan tersebut. Sehingga kedepannya pihak perusahaan dan tenaga kerja dapat membuat suatu keputusan dengan baik dan tidak merugikan salah satu pihak.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian hukum ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di-PHK secara sepihak oleh perusahaan yang diakibatkan oleh dampak Pandemi covid-19 serta pertanggungjawaban perusahaan terhadap tenaga kerja terkait dengan pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja tersebut.