

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara hukum dimana segala sesuatunya telah diatur dalam hukum, seperti yang telah dipertegas dalam pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Pada dasarnya hukum di Indonesia bertujuan untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Salah satu masalah yang erat kaitannya dengan kemakmuran dan kesejahteraan warga negara yaitu berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan sudah menjadi kewajiban suatu negara untuk selalu mengupayakan peningkatan ekonomi dan pembangunan di segala bidang terutama di bidang industri guna menjamin ketersediaan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu dan berkemauan melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Hal tersebut dijelaskan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran. Kemudian dalam Pasal 1 angka (3) yang

dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan hubungan kerja tercipta apabila terjadi perjanjian kerja antara pekerja atau karyawan dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan syarat hukum bagi perusahaan agar dapat mempekerjakan tenaga kerja atau buruh. Dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan menerangkan pengertian perjanjian kerja yaitu perjanjian yang terjadi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pemenuhan hak dan kewajiban harus dilakukan dengan prsi atau takaran yang seimbang dalam artian hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh.<sup>1</sup>Adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja atau buruh berhak atas upah atau gaji sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan pengusaha berhak atas jasa atau barang atas hasil dari pekerjaan pekerja atau buruh tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.Sahnya perjanjian wajib memenuhi syarat yang diatur secara khusus di dalam pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan,

---

<sup>1</sup>Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor13Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 26.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak pekerja atau buruh juga merupakan hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri setiap pekerja atau buruh itu sendiri yang telah ada sejak lahir dan keberadaannya tidak dapat terlepas atau dipisahkan dengan dilindungi oleh hukum guna menjamin harkat dan martabatnya sebagai manusia. Sedangkan hak pekerja atau yang bukan asasi berupa hak pekerja atau buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non-asasi. Pelaksanaan hak dan kewajiban yang wajar dalam hubungan kerja akan menguntungkan kesemua pihak. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar sebagai pekerja atau buruh selain meningkatkan kesejahteraan juga dapat meningkatkan motivasi dan kemauan kerja, Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan tertentu.

Negara Indonesia sedang gencar-gencarnya melakukan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakuran rakyat Indonesia. Melihat hal tersebut, pemenuhan hak dan kewajiban pekerja merupakan faktor yang wajib diperhatikan demi kelangsungan pelaksanaan pembangunan nasional di bidang ekonomi. Perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta menghindarkan dari perlakuan-perlakuan diskriminatif untuk mewujudkan kesejahteraan

pekerja. Di tengah gencarnya upaya pemerintah Indonesia dalam hal tersebut, gelombang pandemi Covid-19 justru mewabah ke negara-negara di dunia tidak terkecuali Indonesia. Tidak hanya menimbulkan banyak korban terinfeksi, pandemi Covid-19 juga menimbulkan banyak korban jiwa. Upaya pemerintah dalam menanggulangi serta menekan persebaran virus Covid-19, sektor industri menjadi salah satu sektor yang menjadi korban terdampak besar dalam kelangsungannya. Tidak sedikit perusahaan kecil maupun besar di Indonesia yang mengalami penurunan pendapatan atau bahkan kerugian dan untuk menekan biaya perusahaan, banyak perusahaan terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK kepada Sebagian karyawan atau pekerja di perusahaan-perusahaan tersebut.

Pemutusan hubungan kerja atau PHK merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja maupun dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Oleh karena itu pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.<sup>2</sup>Keputusan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja cenderung digunakan oleh banyak perusahaan di Indonesia untuk bertahan hidup atau menyelamatkan perusahaan dari kebangkrutan. Permasalahan pemutusan hubungan kerja atau PHK bukanlah masalah yang sepele, karena hal tersebut berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh serta tidak selaras dengan yang

---

<sup>2</sup>Amran Basri, 2006, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum TjutNyak Dhien, Medan. hlm.77

ditekankan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK seharusnya menjadi langkah terakhir yang ditempuh perusahaan apabila memang menemui kebuntuan dalam upaya menyelamatkan perusahaan. Sudah menjadi kewajiban bagi para pihak untuk terlebih dahulu mengupayakan supaya pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Perusahaan tetap dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK dalam keadaan yang memaksa, seperti yang diatur dalam pasal 164 ayat (1) yang menegaskan bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila dalam keadaan yang memaksa atau *force majeure*. Dalam situasi seperti ini dapat dikatakan demikian dikarenakan merupakan langkah yang diambil demi untuk menyelamatkan perusahaan dari kerugian bahkan kebangkrutan atas imbas jatuhnya permintaan pasar, ditambah adanya pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB yang memaksa perusahaan menghentikan proses produksi sementara karena meliburkan ataupun merumahkan pekerja atau *Work From Home* sehingga proses produksi terganggu bahkan berhenti dan menimbulkan tidak adanya pemasukan bagi perusahaan. Dalam pasal 164 ayat (3) juga menegaskan PHK dapat dilakukan atas alasan efisiensi dengan menekan biaya produksi.

Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga harus tetap mendapatkan hak-haknya dengan alasan tersebut maupun dengan alasan-alasan lain dengan tetap berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja juga masih banyak ditemui ataupun pemberitaan tentang proses Pemutusan Hubungan Kerja PHK yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta faktor-faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja tersebut.

Kabupaten Wonosobo yang merupakan daerah pegunungan atau dataran tinggi dengan topografi serta iklim sangat mendukung pertumbuhan beraneka ragam hayati baik buah-buahan, sayur, serta komoditas tanaman kayu. Kondisi tanah yang subur serta luasnya area perkebunan dan hutan sangat mendukung pertumbuhan komoditas hayati terutama kayu khas Wonosobo seperti seperti gondorukem, kayu putih, albasia, pinus dan sengon. Dengan beragamnya komoditas pohon kayu tidak heran banyak berdiri perusahaan pengolahan kayu di Kabupaten Wonosobo bahkan hingga menjadi komoditas ekspor andalan ke beberapa negara di dunia. PT. Tunas Madukara Indah II menjadialah satu dari sekian banyak badan usaha yang berkegiatan mengolah kayu di Kabupaten Wonosobo. Olahan kayu yang dihasilkan yaituberupaproduk *barecore* dan menjadi komoditas ekspor dengan bahan baku kayu sengon. Jenis kayu sengon ini merupakan salah satu hasil unggulan dikarenakan pertumbuhannya cocok dengan iklim dan topografi Kabupaten Wonosobo. Kayu *barecore* tersebut kemudian akan diekspor ke negara China dan Taiwan.

Tenaga kerja akan semakin banyak terserap sebanding dengan banyaknyaperusahaan yang berdiri di suatu wilayah. Namun dengan banyaknya pekerja tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK yang tak lepas dari berbagai faktor penyebab dan alasan dilakukannya PHK serta berbagai permasalahan dan perselisihan yang timbul dalam upaya pemenuhan hak-hak pekerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut hal-hal yang terakait tentang masalah-masalah yang terjadi dalam Pemutusan Hubungan Kerja selama pandemi Covid-19. Untuk itu penulis menetapkan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA TERKAITPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19 DI PT. TUNAS MADUKARA INDAH II (DUA) WONOSOBO”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terkena PHK selama pandemi Covid-19 di PT Tunas Madukara Indah II Wonosobo?
2. Apa faktor yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja dalam PHK selama pandemi Covid-19 di PT Tunas Madukara Indah II Wonosobo?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Objektif

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak bagi pekerja yang terkena PHK selama Pandemi Covid-19 di PT Tunas Madukara Indah II Wonosobo..
  - b. Untuk mengetahui faktor penghambat pemenuhan hak-hak pekerja dalam PHK selama pandemi Covid-19 di PT Tunas Madukara Indah II Wonosobo.
2. Tujuan subjektif  
Untuk mengambil gelar sarjana strata 1 (S1) Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman ilmu pengetahuan mengenai hak-hak perkerja yang terkena PHK dan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan di bidang hukum.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pemahaman dan pengetahuan yang jelas terhadap perlindungan hak-hak saat perkena pemutusan hubungan kerja serta memberikan sumbangan kepada pihak-pihak terkait terutama bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja serta perusahaan terkait.