

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan arus globalisasi dari waktu ke waktu mendorong persaingan industri di dunia menjadi berkembang pesat. Indonesia merupakan salah satu dari negara berkembang yang sampai saat ini masih melaksanakan pembangunan nasional guna mencari jalan keluar dari kesulitan yang terjadi di berbagai sektor. Pembangunan nasional ini akan berhasil apabila didukung oleh kualitas manusianya, oleh karena itu pekerja memiliki peran yang vital. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sesuai dengan peran tenaga kerja itu sendiri. Hal ini juga mendorong proses pembangunan nasional dan peningkatan perlindungan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan pemberdayaan masyarakat tercermin dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, di mana hal ini berkesinambungan dengan pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas dan kontribusinya yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

¹ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 6.

Segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang bersumber dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai fungsi dan kedudukan yang sangat penting bagi pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Peraturan ketenagakerjaan Indonesia mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja yang harus diperjuangkan untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja berguna untuk menjamin hak-hak dasar karyawan agar tetap terpenuhi yang sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmiah usaha nasional dan internasional, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja”.²

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang cukup tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhan penduduk. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara tingginya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia.³

Kesempatan kerja yang ada akan mencapai tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Hal ini sudah menjadi kewajiban negara untuk memenuhi kesejahteraan rakyatnya secara merata.

² F. Winarni, 2006, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta, Widyatama, hlm.89.

³ Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang”, *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.2, (2015), hlm. 202.

Kesejahteraan rakyat itu diwujudkan melalui keadilan secara hukum. Hukum akan menciptakan keteraturan dalam hubungan tiap individu dan individu dengan badan hukum sehingga menciptakan suatu ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat.⁴

Manusia secara hakekatnya memiliki tenaga guna menggerakkan tubuhnya untuk memenuhi kebutuhan hidup baik sandang, pangan, maupun papan. Kebutuhan itu akan tercukupi apabila manusia mau untuk bekerja, dengan bekerja manusia akan mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk memenuhi kebutuhan hidup materialnya, setiap orang akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya. Tujuannya sama yaitu tujuan ekonomi, tetapi di zaman industri sekarang ini, ada banyak pilihan dan kesempatan kerja. Dalam jenis pekerjaan yang terbuka, menjadi pekerja atau pekerja di suatu perusahaan.⁵

Seseorang mendapatkan pekerjaan dengan mengikatkan dirinya dengan pihak lain atau membuka usaha secara pribadi. Seseorang yang akan mengikatkan diri dengan pihak lain tanpa campur tangan pengusaha atau pemerintah tidak akan bisa untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang yang mengikatkan diri kepada suatu perusahaan disebut

⁴ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol.3 , (2015), hlm. 1.

⁵ Novi Eriza, "Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *JOM Fakultas Hukum*, Vol.3 , No.2, (2016), hlm. 1-2.

sebagai buruh dan seseorang yang bekerja di sektor pemerintah dikatakan sebagai pegawai. Adanya suatu hubungan kerja dari seseorang yang mengikatnya kepada pihak lain didasarkan pada hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja tersebut.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja atau buruh ditandai dengan ditandatanganinya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Hubungan kerja saat ini disebut juga hubungan buruh-manajemen. Saat ini terdapat beberapa perjanjian kerja seperti Perjanjian Kerja Pribadi (PKWT) dan Perjanjian Kerja Tidak Tetap (PKWTT) untuk pekerjaan tertentu dan tertentu, dan serikat pekerja atau serikat buruh (SP/SB) merupakan perjanjian kerja yang dicapai dengan pemberi kerja atau kombinasi pemberi kerja. Saat ini perjanjian kerja masih perlu dijadikan sebagai pendukung peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena secara umum peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita tidak mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban semua pihak.⁶

Konsep ketenagakerjaan secara jelas telah tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan konsekuensi hubungan hukum yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha. Pekerja tidak akan mendapatkan upah apabila tidak melakukan pekerjaan. Hal ini memang benar adanya, karena pada dasarnya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah saling menguntungkan, sehingga

⁶ Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ius Constituendum*, Vol.1, No.1, (2018), hlm. 109.

pengusaha berhak memotong upah pekerja apabila pekerja tidak menjalankan tugasnya.

Sistem pengupahan akan timbul apabila ada suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan. Perwujudan pelaksanaan upah di Indonesia dengan diatur upah minimum yang bertujuan untuk memenuhi standar hidup minimum penduduk yang berpendapatan rendah. Setiap daerah memiliki kriteria masing-masing mengenai upah minimum.

Persoalan upah dari waktu ke waktu semakin luas dan semakin kompleks. Hal tersebut dikarenakan adanya kesenjangan kedudukan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi para pekerja. Kondisi tersebut biasanya dialami oleh perusahaan yang gulung tikar, sehingga pengusaha mengambil langkah untuk mengurangi karyawannya hingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja.

Sesuai dengan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hasil maksimalisasi prestasi kerja karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan produktif. Keselamatan dan

kesehatan kerja juga merupakan salah satu hal terpenting dalam sistem ketenagakerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah inisiatif yang dirancang untuk mencegah dan meminimalkan potensi kecelakaan kerja. Ketika kesehatan pekerja terganggu, akibatnya pekerjaan mereka tidak dilakukan dengan sebaik mungkin, sehingga pekerjaan mereka tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Lingkup Keselamatan Kerja mendefinisikan persyaratan keselamatan kerja di tempat kerja yang berbeda. Persyaratan keselamatan kerja diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970 yang salah satu persyaratannya adalah menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja. Kesehatan merupakan salah satu faktor kesejahteraan umum, maka dari itu pembangunan bidang kesehatan ditujukan untuk mencapai kesehatan yang optimal, sesuai dengan tujuan kesehatan dan pembangunan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Kesehatan yang menyatakan bahwa “Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis”.⁷

⁷ Zaeni Asyhadier, 2008, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, hlm 106.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu pekerjaan merupakan fungsi penting dari manajemen yang baik dalam sebuah perusahaan. Efektivitas dalam pelaksanaan fungsi ini dapat dilihat dari teknik yang digunakan. Beberapa perusahaan memaknai kecelakaan kerja adalah sebuah kebetulan yang tidak terduga.⁸

Kenyataan yang terjadi saat ini, sejak awal munculnya Covid-19 pada tahun 2020, telah membawa perubahan di berbagai bidang kehidupan, terutama sektor ekonomi. Penyebaran virus ini sangat cepat hanya dalam beberapa bulan dan telah menyebar ke sebagian besar negara termasuk Indonesia. Hal ini tentunya mendorong pemerintah untuk melakukan berbagai upaya untuk memutus mata rantai penularan Covid-19, salah satunya dengan metode *lockdown* berupa Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).⁹

Ada banyak pertimbangan bagi para pelaku usaha untuk tetap berbisnis di tengah pandemi saat ini. Banyak perusahaan memiliki kebijakan untuk memberhentikan karyawannya untuk menekan biaya perusahaan. Pekerja yang terkena PHK sering kali tidak menerima upah yang sepadan dengan haknya. Mereka diberhentikan begitu saja tanpa ada kepastian kapan harus kembali bekerja. Tak jarang para pengusaha terpaksa memberhentikan pekerjanya secara sepihak akibat minimnya pendapatan di masa pandemi Covid-19 karena keadaan yang tidak menentu. Pemutusan hubungan kerja

⁸ Dameyanti Sihombing, dkk, "Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek di Kota Bitung", *Jurnal Sipil Statik*, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.2 No.3, (2014), hlm 2.

⁹ Ari Fadli, "Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Andorid", *Jurnal Teknik Elektro*, Universitas Jenderal Soedirman, (2020), hlm 1.

adalah berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha karena suatu hal tertentu.¹⁰ Diperlukan waktu hingga berminggu-minggu atau berbulan-bulan bagi pekerja yang diberhentikan untuk tidak memiliki penghasilan. Mereka juga tidak tahu apa yang harus dilakukan atau bagaimana menuntut hak-hak mereka.

Dari peristiwa yang telah terjadi di atas, maka perlindungan hak pekerja sangatlah diperlukan. Dalam hal ini perusahaan harus mendukung perlindungan hak secara fisik dan sosial ekonomi bagi para pekerja baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Penulis dapat menarik permasalahan hukum ke dalam suatu rumusan masalah untuk menjadi topik pembahasan yang akan dikaji lebih rinci yaitu:

1. Bagaimanakah perlindungan hak pekerja terhadap hak pengupahan serta hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja selama pandemi Covid-19 di PT. Primissima?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam perlindungan terhadap hak pengupahan serta hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja selama pandemi Covid-19 di PT. Primissima?

¹⁰ Sri Hidayani dkk, "Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", Mercatoria: *Jurnal Magister Hukum UMA*, Vol.11, No.2, (2018), hlm 130.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hak pekerja terhadap hak pengupahan dan hak kesehatan keselamatan kerja pekerja selama pandemi Covid-19 di PT. Primissima.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam perlindungan terhadap hak pengupahan dan hak kesehatan keselamatan kerja pekerja selama pandemi Covid-19 di PT. Primissima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta dapat digunakan untuk mengembangkan Ilmu Hukum terkhususnya Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan perlindungan hak upah serta hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di PT. Primissima.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada masyarakat terkait dengan perlindungan hak upah serta hak keselamatan dan kesehatan kerja pekerja di PT. Primissima. dan dapat memberi masukan kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya untuk melaksanakan aturan-aturan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.