

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada tahun 2019 jumlah penduduk Indonesia sekitar 269 juta jiwa dimana sebanyak 185,34 juta jiwa merupakan kelompok usia produktif.¹ Hal ini dikarenakan Indonesia saat ini memasuki era bonus demografi yaitu jumlah usia produktif lebih banyak daripada usia tidak produktif. Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2020 mengalami penambahan sebesar 6,88 juta orang. Hal ini dikarenakan terjadi penurunan lapangan pekerjaan terutama pada sektor perdagangan, pertanian dan jasa lainnya.²

Penurunan lapangan pekerjaan dan tingginya jumlah pengangguran tersebut disebabkan salah satunya karena adanya pandemi *Covid-19* yang sedang menyerang seluruh dunia salah satunya Indonesia. Saat ini jumlah kasus *Covid-19* di Indonesia mencapai 266.845 terkonfirmasi positif *Covid-*

¹ Badan Pusat Statistik , *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2019*, 2019, https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data_pub/0000/api_pub/58/da_03/1 (15:45)

² Badan Pusat Statistik, *Tingkat Pengangguran Terbuka TPT Sebesar 4,99 Persen*, 5 Februari 2020, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-99-persen.html>, (15:55)

19 dan 196.196 dinyatakan sembuh dan 10.218 orang meninggal dunia karena pandemi tersebut.³

Provinsi Yogyakarta merupakan salah satu provinsi dengan pertumbuhan ekonomi paling rendah di Pulau Jawa selama pandemi *Covid-19* ini mulai menyebar atau setidaknya pada triwulan pertama tahun 2020. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik DIY tingkat pengangguran di Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami peningkatan sebesar 3,338 persen.⁴ Banyaknya pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19* mendorong tingginya tingkat pengangguran di Provinsi Yogyakarta. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 35.252 pekerja dirumahkan dan sebanyak 1.710 pekerja terkena pemutusan hubungan kerja dari 37 perusahaan yang beberapa diantaranya melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.⁵

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya menjadi permasalahan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dikarenakan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, para pekerja kehilangan sumber pendapatan untuk melangsungkan kehidupannya. Pemutusan hubungan kerja akan semakin meningkat seiring dengan tingginya jumlah angkatan kerja.⁶ Pada masa pandemi *Covid-19* banyak perusahaan yang

³ Satuan Tugas Penanganan Covid-19, *Peta Sebaran Covid-19, 2020*<https://covid19.go.id/> (10:07)

⁴ Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Berita Resmi Statistik*, 5 Mei 2020, <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1062/keadaan-ketenagakerjaan-yogyakarta-februari-2020.html>, (16:05)

⁵ Jauh Hari Wawan, *35 Ribu Pekerja di DIY Dirumahkan 1.700 Kena PHK*, 18 Mei 2020, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5019626/35-ribu-pekerja-di-diy-dirumahkan-1700-kena-phk>, (16:12)

⁶ Sonhaji, 2019, "*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja*", Nomor 01, Volume 2

melakukan pengurangan pekerja dengan cara pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk efisiensi perusahaan agar perusahaan tetap dapat bertahan dengan kondisi perekonomian yang sulit di masa pandemi *Covid-19* ini. Dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut banyak terjadi pelanggaran hak-hak pekerja dikarenakan pekerja diberhentikan secara sepihak dan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu dari pengusaha serta pekerja tidak diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Sebagai konsekuensi negara Indonesia yang menganut konsep negara hukum maka negara wajib memberikan perlindungan hukum terhadap rakyat khususnya dalam hal ini pekerja sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁷ dan dipertegas kembali dalam Pasal 33 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.⁸ Selain itu pengaturan mengenai perlindungan pekerja telah dituangkan ke dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu tujuan dibentuknya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.⁹

⁷ R. I., *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bab X, Pasal 27, ayat 2.

⁸ R. I., *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Bab XIV, Pasal 33, ayat 1.

⁹ R. I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Bab II, Pasal 4, huruf c.

Selain itu konsep dari negara hukum adalah adanya pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang tercantum dalam Pasal 38 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak.¹⁰ Scheltema mengemukakan bahwa salah satu unsur negara hukum adalah adanya suatu kepastian hukum.¹¹ Hakikatnya suatu peraturan dibuat guna memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pihak yang menjadi tujuan dari pengaturan tersebut guna mewujudkan keadilan sosial.¹²

Ketentuan Pasal 178 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.¹³ Pengaturan mengenai kewenangan pengawasan ketenagakerjaan juga terdapat dalam Lampiran huruf G mengenai Pembagian Urusan Pemerintah Pusat dan Daerah Prvovinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi. Pengawasan ketenagakerjaan

¹⁰ A. Masyhur Effendi, 1994, *Hak Asasi Manusia, Dimensi Dinamika dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 27.

¹¹ I Nyoman Putu Budiarta, 2012, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Prinsip Kepastian Hukum, Prinsip keadilan dan Hak Asasi Manusia*, Disertasi, Malang: Program Doktor FH Brawijaya, hlm. 59.

¹² Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 15.

¹³ R. I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Bab XIV, Pasal 178.

bertujuan menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar dapat memberikan kepastian hukum.

Dalam Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah wajib mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁴ Namun ketentuan tersebut terdapat pengecualian yang dijelaskan pada Pasal 164 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha/pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena keadaan *force majeure* (keadaan memaksa) namun dengan ketentuan pekerja tetap memperoleh uang pesangon (2x), uang penghargaan masa kerja (1x) dan uang penggantian hak (1x) sebagaimana telah diatur dalam undang undang.¹⁵ Selain itu disebutkan pula dalam Pasal 3 Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Swasta yang telah diganti dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang memuat klasula bahwa pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja apabila telah memperoleh izin dari Panitia Penyelesaian Ketenagakerjaan.¹⁶

Pada dasarnya keberadaan perusahaan erat kaitannya dengan pekerja dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain. Sehingga timbullah hubungan kerja diantara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja. Dalam

¹⁴ R. I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Bab XII, Pasal 151, ayat 1.

¹⁵ R. I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, tentang “Ketenagakerjaan”, Bab II, Pasal 164, ayat 1.

¹⁶ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju, hlm. 29.

perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada asas keseimbangan namun pada faktanya dalam pembuatan perjanjian kerja terkadang kedudukan antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja tidak seimbang sehingga cenderung terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Salah satu faktor terjadinya permasalahan dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yaitu tidak terdapatnya keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan.¹⁷

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja pada saat ini masih belum dapat berjalan optimal dibuktikan banyaknya kasus pelanggaran terhadap hak-hak pekerja misalnya dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha/pemberi kerja dan dibuktikan kembali dengan banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja sehingga mengakibatkan tingginya tingkat pengangguran terbuka kemudian dengan disahkannya Rancangan Undang Undang Cipta Kerja menjadi Undang Undang Cipta Kerja berpotensi menyebabkan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja menyebabkan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Sehingga diperlukan peran lembaga terkait dalam upaya perlindungan terhadap hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan hal ini penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Upaya Perlindungan Terhadap**

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 158.

Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi *Covid-19*”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya perlindungan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pendalaman kajian yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi hukum sebagai alat pembaharuan dalam masyarakat dan diharapkan dapat memberikan

sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan literatur guna penelitian lanjutan dengan obyek yang sama.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan rujukan bagi Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melatih pengembangan pola pikir yang sistematis dan digunakan untuk mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan.