

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum artinya negara yang berdasarkan pada hukum (*Rechtstaat*), sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”.¹ Adapun tujuan utama dari negara hukum itu sendiri adalah untuk menyelenggarakan ketertiban bagi masyarakatnya, yakni tata tertib yang pada umumnya didasarkan pada hukum yang terdapat di masyarakat itu sendiri. Negara yang berlandaskan hukum bertujuan untuk menjaga ketertiban dengan harapan sebuah masyarakat dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara dapat berjalan menurut hukum dalam konteks Indonesia, sehingga dikenal dengan sebutan negara hukum Pancasila.²

Negara Indonesia tidak hanya sebagai negara yang berlandaskan hukum akan tetapi juga sebagai negara yang menganut negara kesejahteraan atau biasa disebut dengan (*welfare state*), hal ini tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Alinea ke-4 (empat) bahwa Negara Indonesia tidak hanya bertugas dalam menjalankan pemerintahan semata, akan tetapi juga berkewajiban untuk menyelenggarakan kesejahteraan umum, dengan adanya keikutsertaan negara dalam hal kesejahteraan umum serta identitas negara yang berlandaskan hukum, sehingga hal ini mewajibkan setiap tindakan yang

¹Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, 2016, “Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia”, *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol. 2 No. 02, hlm. 807.

²Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, 2016, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Jurnal Unpad*, Vol. 3 No. 2, hlm. 407.

dilakukan oleh pemerintah negara ataupun rakyat Indonesia diatur oleh hukum yang artinya adalah setiap tindakan alat perlengkapan pemerintah kepada rakyat ataupun tindakan yang dilakukan antar alat perlengkapan pemerintah itu sendiri harus sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga setiap warga negara dalam berhubungan dengan masyarakat lain harus tunduk dengan hukum yang berlaku di Indonesia.³

Negara dengan ini telah diikuti sertakan dalam menyelenggarakan kesejahteraan rakyat maka negara harus memastikan bahwa hukum ketenagakerjaan dapat mencangkup penjaminan atas kepastian hukum, asas kemanfaatan, keadilan, ketertiban umum, perlindungan serta penegakan hukum, karena faktor utama dari kesejahteraan rakyat juga bergantung kepada pekerjaan yang dimilikinya sehingga masyarakat Indonesia dapat memenuhi kehidupan yang layak.⁴ Kewajiban negara dalam menjamin kesejahteraan rakyatnya juga telah dipertegas dalam Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁵ Sehingga dengan adanya pasal-pasal diatas telah menunjukkan peran dan tugas dari negara bukan hanya menjamin seseorang mendapatkan pekerjaan yang layak namun juga berperan penting dalam

³Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Loc.Cit.*

⁴Laurensius Arliman S, 2017, "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol. 5 No. 1 , hlm. 75.

⁵R.I., Pasal 27 ayat (2) jo. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

perlindungan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin terciptanya keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Pengertian dari tenaga kerja menurut Pasal 1 angka(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁶ Undang-Undang ini juga mengatur lebih lanjut tentang pengertian perusahaan yaitu setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Salah satu tujuan dari adanya undang-undang ketenagakerjaan adalah berfungsi sebagai peraturan yang mengatur seseorang dalam melakukan hubungan kerja dengan badan hukum atau perusahaan. Dikarenakan banyaknya orang yang bekerja disebuah perusahaan maka dari itu harus ada jaminan yang mengatur hubungan antara kedua belah pihak agar terpenuhinya hak-hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha sehingga tidak ada kesewenang-wenangan yang dapat merugikan salah satu pihak, hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang.⁷ Dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya adalah bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja disebuah perusahaan, agar hak

⁶R.I., Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 54.

yang harusnya mereka dapatkan tidak disalah gunakan oleh oknum-oknum perusahaan tempat seseorang bekerja.

Ada begitu banyak persoalan yang terdapat didalam suatu hubungan ketenagakerjaan salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja, menurut Umar Kasim Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah permasalahan yang sering muncul didalam hubungan ketenagakerjaan. Umar Kasim menerangkan bahwa dampak dari berakhirnya hubungan kerja terhadap tenaga kerja mengakibatkan seseorang pekerja dapat kehilangan mata pencahariannya sehingga dapat diartikan seseorang tidak memiliki pekerjaan atau pengangguran sehingga akan berdampak kedalam kehidupan kedepannya.⁸ Dampak dari pemutusan hubungan kerja mungkin tidak dirasakan secara langsung setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja namun apabila seseorang tidak kunjung mendapatkan pekerjaan maka dia tidak lagi mampu untuk memenuhi kebutuhannya lagi dan bukan hanya berdampak kepada diri seorang pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akan tetapi juga berdampak pada meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya harus dihindarkan, akan tetapi apabila telah diupayakan dengan segala cara tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat lagi dihindarkan maka dalam pelaksanaannya tetap harus melalui

⁸Nikodemus Maringan, 2015, "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 No. 3, hlm. 1-2.

perundingan antar pekerja dan pengusaha.⁹ Berdasarkan pada Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan keputusan yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak antara pengusaha maupun pekerja yang dalam hal ini adalah pihak yang paling dirugikan dengan adanya pemutusan hubungan kerja. Namun, bagaimanapun juga ada hal-hal diluar kehendak dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan, salah satunya diakibatkan karena Pandemi *Covid-19*, meskipun tidak secara langsung pandemi *Covid-19* dijadikan alasan sebuah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tetapi *Covid-19* lebih berdampak kepada perusahaan itu sendiri yang pada akhirnya harus mengambil keputusan yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerjanya.

Presiden Joko Widodo telah menetapkan Pandemi *Covid Virus Disease* 2019 (COVID-19) sebagai bencana nasional dengan diterbitkannya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Bencana Non-Alam Penyebaran *COVID-19*.¹¹ Pandemi *Covid-19* tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat tetapi

⁹Nanang HS, 2015, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Pada PT. HM SAMPOERNA Tbk. Cabang Jember”, (Skripsi), Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Universitas Jember, Fakultas Hukum, hlm. 2.

¹⁰R.I., Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹Ghita Intan, 2020. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2020, jam 13.35 WIB, <https://www.google.as/amp/s/www.voaindonesia.com/amp/jokowi-tetapkan-corona-sebagai-bencana-nasional/5370196.html>

berdampak juga kepada sistem ekonomi diseluruh dunia pada umumnya dan di Indonesia pada khususnya. Kebijakan pemerintah pusat yang telah mengambil keputusan untuk dilakukannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) telah berdampak pada tutupnya sebagian perusahaan, dampak lain yang dialami oleh perusahaan adalah ketidakmampuan dalam memberikan upah kepada pekerjanya.

Akibat lain dari dilakukannya pembatasan sosial berskala besar (PSBB) adalah banyaknya perusahaan yang mengalami kerugian akibat menurunnya pendapatan perusahaan dan tidak hanya itu perusahaan juga harus menanggung kerugian yang cukup besar. Bentuk kerugian yang dirasakan oleh perusahaan akibat dari Pandemi *Covid-19* adalah hilangnya pendapatan akibat menurunnya penjualan tetapi pengeluaran tetap terjadi walaupun pemasukan tidak ada, adanya keterlambatan pengiriman yang mengakibatkan denda/pinalti bagi perusahaan, terjadi kerusakan barang akibat barang tertahan di perjalanan atau di gudang, denda atau bunga yang apabila perusahaan memiliki utang usaha yang tidak dapat dibayarkan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, dan kerugian perusahaan lainnya.¹²

Suatu perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakibatkan karena suatu hal atau diakibatkan karena Pandemi *Covid-19* sehingga mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan hak dan kewajiban dari pekerja dengan perusahaan maka harus ada perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut,

¹²Wibowo Hadiwardoyo, 2020, "Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19", *Baskara*, Vol. 2 No. 2, hlm. 87-88.

perlindungan hukum bagi hak pekerja dapat dilihat didalam kesepakatan kerja bersama atau biasa dikenal dengan perjanjian perburuhan, yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian yang didalamnya mencakup mengenai syarat-syarat perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang dalam hal ini telah terdaftar di Departemen Perburuhan (atau yang dikenal sekarang dengan nama Departemen Tenaga Kerja) dengan perusahaan yang telah berbadan hukum.¹³

Tercatat melalui data yang dilansir dari Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker) per-tanggal 1 mei 2020 ada sebanyak 1.032.960 pekerja pada sektor formal dirumahkan karena pandemi *Covid-19*, kemudian ada sebanyak 375.165 pekerja sektor formal mengalami Pemutusan Hubungan Kerja PHK, lalu ada sebanyak 314.833 pekerja pada sistem informal telah terdampak akibat *Covid-19*, dan jika di totalkan maka ada sebanyak 1.722.958 orang pekerja di sektor formal maupun informal yang telah mengalami dampak dari adanya *Covid-19*.¹⁴

Menurut Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi *Covid-19*. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tidak lagi dapat dihindarkan dalam situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat pandemi *Covid-19* ini, baik dengan

¹³R. A. Aisyah Putri Permatasari, 2018, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung, *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 11 No. 2, hlm. 114.

¹⁴Retno Karunia Putri, dkk, 2020, "Efek Pandemi Covid 19 : Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia", *Jurnal Bismak*, Vol. 1 No. 1, hlm. 52.

alasan *force majeure* atau keadaan memaksa diluar kehendak perusahaan /pekerja maupun efisiensi maka perusahaan wajib membuktikan alasan-alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh angkatan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan.¹⁵

Berdasarkan dengan uraian latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian dan mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemi *Covid-19*. Dengan permasalahan diatas peneliti mengangkat judul penelitian **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi *Covid-19* Di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul?

¹⁵R.I., Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu hukum khususnya dalam ranah Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya dan menambah informasi bagi masyarakat Indonesia pada umumnya dan masyarakat Gunungkidul pada khususnya yang kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul.

- b. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya dan menambah informasi bagi masyarakat Indonesia pada umumnya dan masyarakat Gunungkidul pada khususnya yang kaitannya dengan Faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *Covid-19* di PT Adijaya Unindo Perkasa Gunungkidul.