

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia dalam kehidupannya dapat dikatakan sejahtera ketika seluruh kehidupan pokoknya dapat terpenuhi seperti sandang, pangan serta papan. Untuk dapat terwujudkannya kesejahteraan yang diinginkan ini tentunya umat manusia memerlukan berbagai macam usaha, salah satu contoh usahanya yakni dengan bekerja, baik melalui usaha sendiri atau mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Pekerjaan ialah suatu kegiatan dengan tujuan untuk dapat mempertahankan kehidupannya yang mana dapat dilakukan oleh setiap manusia. Orang yang bekerja nantinya akan mendapatkan imbalan dari pekerjaannya yang telah dikerjakan atau dilaksanakan, baik mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun imbalan dari orang lain. Berhubungan dengan pekerja serta orang yang mempekerjakan ini diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian Hukum Ketenagakerjaan ialah kumpulan peraturan atau norma baik secara tertulis atau tidak tertulis yang mengatur terkait hubungan antara pengusaha dengan pekerja.

Kerja didalam segi kemasyarakatan ialah melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Sedangkan manusia yang bekerja disebut dengan pekerja, pada Pasal 1 angka 3 UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud

dengan pekerja atau buruh ialah: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam bekerja tentunya para pekerja mengikatkan dirinya dengan perusahaan/pihak lain sehingga memiliki hubungan kerja, berdasarkan pada Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Selanjutnya yang dimaksud dengan Perjanjian kerja bersama ialah perjanjian yang dihasilkan secara musyawarah antara serikat pekerja/serikat buruh ataupun beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang terdapat syarat-syarat kerja, serta hak serta kewajiban kedua belah pihak.<sup>1</sup> Berdasarkan pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa dengan terciptanya perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan maka akan ada hubungan kerja yang menyebabkan terciptanya hubungan hukum.<sup>2</sup>

Hubungan kerja pada praktiknya tidak selalu dapat berjalan dengan mulus dan baik. Banyak dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja berakhir dengan jalan yang tidak baik yang disebabkan oleh berbagai macam faktor yang berasal dari pengusaha maupun pekerja itu sendiri sehingga menyebabkan terjadinya perselisihan hingga menyebabkan

---

<sup>1</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Depok, PT Raja Grafindo, hlm.60

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo, hlm.63

terjadinya PHK. Perselisihan ini biasanya timbul karena adanya perbedaan pendapat sehingga menyebabkan pertentangan antara pekerja dengan perusahaan ataupun gabungan perusahaan, selain itu Perselisihan ini juga dapat disebabkan karena memutus hubungan kerja secara sepihak.<sup>3</sup> Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ini biasanya disebabkan karena memutus hubungan kerja dengan para pekerja begitu saja tanpa berdasarkan pada isi perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja sepihak ialah kebijakan perusahaan memutus hubungan kerja yang tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dapat masuk kedalam kategori perselisihan hubungan industrial, dimana pengertian hubungan Industrial berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan bahwa: “perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara gabungan perusahaan/pengusaha atau dengan para pekerja buruh atau serikat pekerja serikat buruh karena terdapat perselisihan yang berhubungan dengan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada pasal 1 angka 4 ialah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perjanjian hubungan kerja yang dilakukan

---

<sup>3</sup> Diara Rahma Pertiwi, 2018, “ Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Penelesaian Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”, (Skripsi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta), hlm 3

oleh salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal ini dapat disimpulkan masuk kedalam kategori perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial itu dapat menyelesaikannya dengan dua cara yakni melalui pengadilan hubungan industrial dan diselesaikan diluar pengadilan hubungan industrial, seperti penyelesaian dengan cara bipartit, konsiliasi, mediasi serta arbitrase. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum diselesaikan di pengadilan hubungan industrial wajib mengupayakan dengan penyelesaian di luar pengadilan terlebih dahulu.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia akhir-akhir ini sering terjadi hal ini disebabkan karena banyak para pekerja yang terkena PHK akibat dari pandemi covid-19. Covid-19 (bahasa Inggris: *coronavirusdisease* 2019) ini merupakan penyakit yang menular dan mematikan yang telah menyebar di seluruh dunia salah satunya yakni Indonesia. Di Indonesia sendiri pandemi Covid-19 sudah ada hampir 1 (satu) tahun lebih yang menimbulkan kerugian bagi negara serta masyarakat. Salah satunya yang mengalami kerugian yakni perusahaan, perhotelan, usaha rumah makan dan lain sebagainya. Dengan hal ini menjadikan para pekerja terpaksa di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan tujuan untuk mengurangi jumlah kerugian yang dialami perusahaan akibat pandemi Covid-19. Berdasarkan pada surat kabar Kompas.com pada

tanggal 25 Agustus 2021 bahwa Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) telah mencatat kurang lebih 50.000 buruh terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dari Pandemi Covid-19 sejak awal 2021.<sup>4</sup> Sedangkan menurut surat kabar dari detikfinance pada tanggal 17 April 2020 menyatakan bahwa total tenaga kerja yang telah dirumahkan serta kena PHK akibat dari Pandemi Covid-19 di kabupaten Magelang sebanyak 7.019 diantaranya 526 pekerja terkena PHK serta 6.493 pekerja dirumahkan.<sup>5</sup>

Alasan perusahaan melakukan PHK dari peristiwa ini karena perusahaan tidak dapat lagi memenuhi hak-hak para pekerja serta dengan alasan untuk mengurangi jumlah kerugian perusahaan. Dengan hal ini maka tidak menutup kemungkinan dapat terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja karena banyak para pekerja yang di PHK tidak sesuai dengan yang dijanjikan, misalnya saja pekerja di PHK tidak sesuai dengan waktu masa kerja di dalam perjanjian atau dapat dikatakan pekerja di PHK dalam keadaan belum habis kontrak kerjanya atau masa kerjanya. Padahal di dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan atau kantor diusahakan untuk menghindari terjadinya PHK, tetapi pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang di PHK apalagi akibat adanya pandemi covid-19 ini

---

<sup>4</sup> Azhfar Muhammad, 2021, “KSPI: 50.000 buruh di-PHK akibat pandemi covid-19 sejak awal 2021”, <https://www.inews.id/finance/bisnis/kspi-50000-buruh-di-phk-akibat-pandemi-covid-19-sejak-awal-2021> (diakses pada tanggal 19 September 2021).

<sup>5</sup> Eko Susanto, 2020, “60.000 pekerja di magelang dirumahkan, yang kena PHK berapa”, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4980953/6000-pekerja-di-magelang-dirumahkan-yang-kena-phk-berapa> (diakses pada tanggal 19 September 2021).

banyak para pekerja yang terkena PHK dengan hal ini maka menimbulkan perselisihan.

Pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagian besar beralasan karena *force majeure*. Berdasarkan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kurang lebih berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)...” padahal pada kenyataannya perusahaan masih melakukan produksi seperti biasanya selain itu alasan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika perusahaan telah mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun sehingga dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), padahal kita tahu bahwa pandemi Covid-19 ini belum mencapai 2 (dua) tahun lamanya. Dengan hal maka alasan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena *force majeure* ini bertentangan dengan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>6</sup>

Pengertian PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah berakhirnya hubungan kerja dikarenakan oleh suatu sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pemutusan Hubungan

---

<sup>6</sup> Imas Novita Juaningsih, “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia”, *Jurnal AdalahI*, Vol 4, No 1 (2020), hlm. 193-194

Kerja merupakan tindakan yang tidak diinginkan oleh para pihak karena dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja maka para pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang menyebabkan berkurang atau hilangnya gaji yang menjadi sumber penghasilan pekerja, berdasarkan hal ini maka tidak menginginkan di PHK kecuali dengan alasan tertentu atau atas permintaan pekerja itu sendiri.<sup>7</sup>

Dampak negatif PHK untuk tenaga kerja ialah hilangnya penghasilan sehingga menjadi berkurang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tenaga kerja menjadi pengangguran sebelum memperoleh pekerjaan yang baru, serta timbul perasaan kurang dihargai apalagi sebelumnya menduduki jabatan dan harus mencari pekerjaan yang baru sehingga masalah yang akan muncul apabila terjadi PHK ialah dapat menyebabkan masalah yang berhubungan dengan penurunan kesejahteraan manusia, kriminalitas akan semakin meningkat, akan memperbanyak pengangguran.<sup>8</sup> Padahal didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa: “setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan ketentuan pasal ini maka seharusnya warga negara Indonesia dijamin hak-haknya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga para warga negara Indonesia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya semata-mata untuk terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.

---

<sup>7</sup> Moh Muslim, “PHK Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 23, No 3 (2020), hlm. 2

<sup>8</sup> Triana Anggita Ayu & Machfud Fauzi, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Meningkatnya Kriminalitas Pencurian Sepeda Motor di Surabaya”, *Syiah Kuala Law Journal*, Vol 4, No 3, hlm.305

Pengusaha seharusnya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan secara bijaksana karena jika dilakukan dengan tidak bijaksana maka akan menimbulkan banyak dampak negatif serta akibat buruk yang timbul karena PHK sehingga dalam hal ini pemerintah, tenaga kerja serta pengusaha berusaha agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>9</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kebijakan utama yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja karena dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja ini menimbulkan berbagai macam permasalahan antara para pihak, khususnya yakni para pekerja yang merasa dirugikan sehingga ingin mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemerintah dalam hal ini perlu ikut andil yang berhubungan dengan ketenagakerjaan ini karena pemerintah memiliki peran untuk menegakkan keadilan di dalam hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan pada ketentuan pasal 102 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.

Ketentuan perundang-undangan ini maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah perlu ikut campur tangan dalam memberikan perlindungan

---

<sup>9</sup> Ummar Kasim, “Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Informasi Hukum*, Vol 2, No 26 (2004), hlm.39



terhadap tenaga kerja yang terkena PHK, hal ini sangat penting karena demi terciptanya keadilan untuk para pekerja sehingga terpenuhinya hak-hak yang semestinya didapatkan oleh para pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan ketentuan diatas yang dimaksud pemerintah disini ialah Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja

Penulis dalam hal ini tertarik untuk melakukan penelitian ini sebab para tenaga kerja harus mendapatkan hak-haknya secara adil dan bijaksana meskipun telah di PHK. Penelitian ini akan dituangkan pada bentuk karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “**PERAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN MAGELANG**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan di dalam latar belakang, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang?
2. Apa faktor yang menjadi penghambat bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang

#### **D. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian tersebut adalah memberikan kontribusi teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum khususnya bidang Hukum Administrasi (HAN) terhadap kajian tentang Peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian PHK (Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19 dan tulisan ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi baru berhubungan dengan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Perselisihan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Masa Pandemi Covid-19.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak, diantaranya:

- a. Bermanfaat untuk para pembaca serta para pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Para pekerja akan mengetahui bagaimana peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang dan apa saja faktor penghambat bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 di Kabupaten Magelang.
- b. Penelitian ini sebagai wujud sosialisasi bagi para pekerja yang terkena PHK bahwa mereka memiliki hak-hak khusus yang diatur serta dilindungi oleh peraturan perundang-undangan