

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun 2020, seluruh dunia digemparkan dengan adanya virus baru yang menjangkit banyak orang. Virus ini disebut dengan virus corona dan penyakitnya dinamakan *corona virus disease 2019 (Covid-19)*.¹ Awalnya virus corona ini dilaporkan pertama kali pada 31 Desember 2019 di Wuhan, China, dan hingga saat ini belum diketahui awal mula munculnya virus corona ini.

Sejak dilaporkannya virus corona pertama kali, infeksi virus ini telah menyebar dan menjangkit banyak orang di daerah hingga negara lain, bukan hanya di Wuhan, dan dalam waktu singkat. Di Indonesia, virus ini pertama kali terdeteksi masuk pada tanggal 1 Maret 2020, ketika dua warga negara Indonesia (WNI) yang memiliki riwayat pernah kontak dengan warga negara asing (WNA) berasal dari Jepang di suatu acara di Jakarta, dinyatakan positif corona.

Pemerintah Indonesia resmi menyatakan virus corona (*Covid-19*) sebagai bencana nasional. Penetapan ini dilakukan dengan Presiden Joko Widodo menandatangani Keputusan Presiden No.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran Virus Corona *Covid-19*.² Sejak

¹ Yuliana, Corona "*Virus Disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur*", Wellness and Healthy Magazine, Volume 2, Nomor 1 (2020, Februari), hlm. 1.

² Agus Wibowo, "*Presiden Tetapkan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional*", <https://bnpb.go.id/berita/presiden-tetapkan-covid19-sebagai-bencana->

ditetapkannya virus corona *Covid-19* sebagai bencana nasional, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Pembatasan Sosial Berskala Besar menurut Peraturan Pemerintah (PSBB) Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Pasal 4 angka (1) paling sedikit meliputi peliburan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan/atau pembatasan kegiatan di tempat umum. PSBB ini mengakibatkan banyak pekerja yang dirumahkan karena kantor baik pemerintah maupun swasta menerapkan kebijakan *Work From Home (WFH)*.

Work From Home (WFH) merupakan tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020). Presiden mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah untuk menghindari terjadinya kerumunan dan meminimalisasi penyebaran virus corona *Covid-19*. Kebijakan WFH di masa pandemi *Covid-19* dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang menyatakan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.”

Sejak WFH diberlakukan hingga saat ini, banyak pro kontra yang terjadi di lingkungan masyarakat. Manfaat dari WFH bagi pekerja adalah

[nasional#:~:text=JAKARTA%20%2D%20Presiden%20Joko%20Widodo%20secara,%2D19\)%20Sebagai%20Bencana%20Nasional, diakses tanggal 20 Januari 2021 pukul 16.36.](#)

penghematan bahan bakar dan mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan dapat mengatur sendiri jadwal dan suasana lingkungan kerja³.

Kontra yang terjadi adalah banyak pekerja/buruh yang tidak dapat menerapkan kebijakan bekerja dari rumah karena banyak faktor pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah. Hal ini menyebabkan banyak UMKM hingga perusahaan global yang mengalami kerugian sampai bangkrut. Industri yang sangat terdampak pandemi *Covid-19* memberhentikan pekerjaanya atau harus merumahkan pekerjaanya sementara ataupun hingga waktu yang tidak dapat ditentukan. Sektor usaha yang paling terdampak adalah sektor perhotelan, pariwisata, hubungan masyarakat, bangunan atau konstruksi, dan perjalanan.⁴ Perusahaan yang mengalami kerugian akibat dampak ekonomi di masa pandemi *Covid-19*, akan berupaya mencari cara untuk menghindari kerugian yang lebih besar lagi, bahkan untuk bisa mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Keputusan yang diambil perusahaan adalah melakukan pengurangan ataupun memutus hubungan kerja pekerjaanya.

UU Ketenagakerjaan mengatur beberapa alasan PHK terhadap pekerja yang dijadikan dasar oleh pengusaha sebagaimana diatur Pasal 154A ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana ditambahkan oleh Pasal 81 angka 42 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja).

³ Mungkasa, Oswar, "*Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*", The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2, Juni 2020, journal.bappenas.go.id, diakses 20 Januari 2021, pukul 18.40.

⁴ Job Street, "*Covid-19 Job Report*", Agustus 2020, diakses dari jobstreet.co.id pada 26 Januari 2021 pukul 13.20.

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja seharusnya menjadi jalan terakhir yang diambil perusahaan. Perusahaan yang melakukan PHK sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan harus membayarkan pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang seharusnya diterima oleh pekerja sebagaimana amanat Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Pasal 81 angka 44 UU Cipta Kerja.

Praktiknya, ada pekerja yang dirumahkan selama masa pandemi *Covid-19*, tidak di PHK tetapi juga tidak ada kejelasan tentang status dan pemberian upahnya, yang dalam Hukum Ketenagakerjaan tidak dikenal istilah dimaksud. Data Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan April hingga Agustus 2020, sebanyak 2.175.928 pekerja terdampak pandemi *Covid-19*, termasuk dengan yang dirumahkan, yang di PHK dan pekerja informal/pengusaha kecil yang kehilangan mata pencahariannya.⁵ Pemerintah pada situasi seperti ini memiliki peranan untuk membantu pengusaha dan pekerja mendapatkan kesejahteraan dan keadilan melalui kebijakan yang mengatur kedua belah pihak. Salah satu instrumen hukum negara yang dikeluarkan pemerintah di masa pandemi *Covid-19* untuk mengatur kebijakan tentang ketenagakerjaan adalah dikeluarkannya UU Cipta Kerja.

⁵ Kementerian Ketenagakerjaan, “Tercatat Sebanyak 2.175.928 Pekerja Terdampak Pandemi *Covid-19* (April-Agustus 2020)”, diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Tercatat%20Sebanyak%202.175.928%20Pekerja%20Terdampak%20Pandemi%20Covid-19%20%28April%20-%20Agustus%202020%29>, pada 26 Januari 2021 pukul 12.30

Campur tangan pemerintah di dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja tidak menutup kemungkinan tidak adanya perselisihan yang terjadi di antara pengusaha dan pekerja, terlebih lagi apabila PHK dilakukan secara sepihak oleh pihak pengusaha. PHK atau pemberhentian pekerja hendaknya dilakukan dengan cara yang baik dan sesuai dengan perundang-undangan agar pekerja dapat menerima dengan baik keputusan dari pengusaha. Perselisihan dalam hubungan kerja merupakan masalah yang lumrah terjadi di antara manusia, terlebih apabila terjadi karena adanya pihak yang merasa dirugikan,⁶ termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu melakukan penelitian terhadap **PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan hukum mengenai alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi Covid-19 menurut UU Ketenagakerjaan sebelum dan setelah UU Cipta Kerja?

⁶ 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, Edisi 3, Vol. 3, 2015, hlm. 338.

2. Bagaimana sebaiknya penyelesaian perselisihan PHK yang terjadi pada masa pandemi *Covid-19* menurut Hukum Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui keabsahan hukum alasan pengusaha di dalam pengambilan keputusan PHK pada masa pandemi *Covid-19* sesuai Hukum Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan penyelesaian perselisihan PHK terbaik yang terjadi pada masa pandemi *Covid-19*.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu dan pengetahuan hukum kepada para pembaca mengenai perselisihan PHK pada masa pandemi *Covid-19*.

1.4.2 Manfaat secara praktis

Diharapkan penelitian ini kelak dapat menjadi pedoman dan masukan bagi pemerintah dalam pembuatan kebijakan di masa pandemi atau situasi lain.

1. Bagi masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja diharapkan dapat memberi masukan tentang prosedur pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum sekaligus menambah ilmu dan pengetahuan penulis secara materil dan formil di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Terdiri dari Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari Jenis Penelitian, Sifat Penelitian, Jenis dan Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Metode Pendekatan Penelitian dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Terdiri dari Hasil Penelitian terhadap alasan dan cara penyelesaian perselisihan PHK di masa pandemi *Covid-19* menurut Hukum Ketenagakerjaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri dari kesimpulan dan saran dari penulis.

