

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pekerja atau buruh secara yuridis dijamin kebebasannya untuk memilih dan menentukan nasibnya termasuk kebebasan pekerjaan yang ingin dikerjakan. Hal ini sesuai dengan prinsip bahwa tidak seorang pun dapat diperbudak, diperulur dan diperhamba sebagaimana diatur pada Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Faktanya, secara sosiologis pekerja/buruh bukan merupakan orang yang bebas, karena dalam melakukan pekerjaannya harus mengikuti perintah pengusaha atau pemberi kerja. Pada dasarnya pengusaha atau pemberi kerja dapat menentukan hidup tenaga kerja melalui pekerjaannya dan juga mempunyai kehendak bebas untuk memutuskan atau mempertahankan pekerjaan dari si pekerja. Di sinilah penting sekali adanya kehadiran atau campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

Perlindungan hukum ini secara bersumber pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945). Pasal 27 ayat (2) berbunyi: “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 28 ayat (2) berbunyi: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

hubungan kerja”. Kedua hak konstitusional tersebut diderivasikan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan terakhir beberapa pasalnya direvisi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja secara garis besar melindungi kepentingan pekerja yang meliputi; pertama, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; kedua, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; ketiga, perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; keempat, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/ buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>1</sup> Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang sangat dihindari oleh pekerja pada umumnya. UU Ketenagakerjaan, telah mengatur sedemikian rupa bahwa PHK harus dihindari, sehingga harus dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha dengan pekerja. Apabila perundingan tidak berhasil, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). UU Cipta Kerja mengubah Pasal 151 ayat (3), dimana pengusaha dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan dan cukup dengan pemberitahuan kepada pekerja maksud dan alasannya. Jika pekerja menolak, barulah diselesaikan dengan mekanisme sesuai Undang-

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Citra Aditya Bhakti, 2014), hlm. 37.

Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

PHK memang akan menjadikan hal yang sangat menakutkan bagi para pekerja atau buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian pekerja dan keluarganya. PHK antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan di antara kedua belah pihak.<sup>2</sup>

PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa kesepakatan dengan pekerja merupakan suatu bentuk kesewenang-wenangan dan melanggar hukum meskipun UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja telah mengatur alasan-alasan dan kondisi sehingga pekerja dapat di PHK namun dalam pelaksanaannya jika kondisi atau alasan tersebut tidak dapat disepakati bersama dengan pekerja dalam rangka PHK, maka dibutuhkan penetapan ataupun penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja merupakan dasar jaminan hukum agar pekerja tidak diperlakukan sewenang-wenang dan memberikan kepastian hukum terhadap pekerja yang isinya tidak dapat dirubah tanpa persetujuan kedua belah pihak dan berlaku dalam kondisi apapun namun menimbulkan masalah kemudian ketika perjanjian kerja yang merupakan Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya diputus

---

<sup>2</sup> Rudi Febrianto Wibowo, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak”, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum, Vol. 3, No. 1, Tahun 2021, hlm. 110.

secara sepihak yang berarti juga memutuskan hubungan kerja secara sepihak.

UU Cipta Kerja yang membuka ruang untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan efisiensi membuat saat ini tingkat pekerja di PHK menjadi meningkat yang diperparah dengan kondisi pandemi *Corona Virus Disease 2019* atau *Covid-19* di Provinsi Sumatera Utara. Data per April 2020 menyatakan 56.000 lebih pekerja di sektor formal maupun informal di Sumut telah di PHK akibat *Covid -19* Jumlah tersebut merupakan pekerja dari 140 lebih perusahaan baik formal maupun informal yang diperoleh dari data Disnaker masing-masing kabupaten dan kota seluruh Sumatera Utara.<sup>3</sup>

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyebutkan bahwa hingga Maret 2021 ada 29,4 juta pekerja di PHK yang merupakan pekerja yang terdampak akibat terjadinya pandemi *Covid-19*. Angka PHK pekerja setiap bulannya semakin meningkat seiring dengan pandemi *Covid-19* yang belum berakhir yang mengakibatkan pemerintah terpaksa mengeluarkan kebijakan mengurangi aktivitas di luar rumah yang kemudian berdampak pada sektor ekonomi dan berakibat pada tingginya jumlah pekerja yang di PHK akibat menurunnya aktivitas dan sektor ekonomi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Joko Saputra, “56 Ribu Pekerja di Sumut di PHK dan Dirumahkan Dampak Covid-19”, <<https://rri.co.id/medan/ekonomi/828565/56-ribu-pekerja-di-sumut-di-phk-dan-dirumahkan-dampak-covid-19>>, diakses tanggal 28 Juli 2021 WIB.

<sup>4</sup>Danang Triatmojo, “Kemnaker: 29,4 Juta Pekerja Terdampak Covid-19, di-PHK Hingga dirumahkan”, <<https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-Covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>>, diakses tanggal 29 Juli 2021 Pukul 21.30 WIB.

Pemerintah dalam rangka melakukan penanganan *Covid-19* mengeluarkan kebijakan melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) atau selanjutnya disebut sebagai Keppres No. 12 Tahun 2020 yang menyatakan *Covid-19*. Bencana Nasional sebagai dasar hukum *force majeure*, hal ini dapat kita perhatikan poin Kesatu Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) sebagai Bencana Nasional, menyatakan bahwa bencana non-alam yang diakibatkan oleh penyebaran *Covid-19* sebagai bencana nasional.<sup>5</sup>

Ketentuan Keppres No. 12 Tahun 2020 di atas memberi legalitas bahwa kondisi pandemi *Covid-19* dapat dinyatakan sebagai *force majeure*. Namun, dengan adanya Keppres No. 12 Tahun 2020 menjadi dua sisi mata pisau yang tidak dapat dielakkan jika dilihat berdasarkan hukum ketenagakerjaan khususnya terkait dengan hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja.

Keppres No. 12 Tahun 2020 yang menjadi dasar *force majeure* atau kondisi kahar akibat pandemi *Covid-19* dapat dijadikan dasar hukum bagi pemberi kerja atau perusahaan untuk melakukan pemutusan perjanjian kerja dengan pekerja secara sepihak karena adanya kondisi kahar berupa pandemi *Covid-19* yang dapat menghindarkan pengusaha atau pemberi kerja dari

---

<sup>5</sup>Muhammad Teguh Pangestu, “Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure dalam Perjanjian dan Implikasinya terhadap Perjanjian”, <<https://law.uii.ac.id/blog/2020/06/17/Covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-dalam-perjanjian-dan-implikasinya-terhadap-perjanjian/>>, diakses tanggal 29 Juli 2021 Pukul 21.40 WIB.

kewajiban atas hak PHK yang dilakukan terhadap pekerja seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atau uang kompensasi karena kondisi yang abnormal atau kondisi kahar.

Perspektif pekerja, Keppres No. 12 Tahun 2020 dianggap sangat merugikan kaum pekerja atau merupakan senjata yang sewaktu-waktu dapat digunakan oleh pemberi kerja atau perusahaan untuk melakukan PHK secara sepihak melalui pemutusan atau pembatalan perjanjian kerja dan menghindarkan pemberi kerja atau perusahaan untuk membayar hak pekerja yang di PHK hal ini kemudian menggambarkan bahwa kebijakan hukum yang ada belum memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Keppres No. 12 Tahun 2020 sendiri merupakan kebijakan pemerintah untuk memberikan kepastian hukum dalam kondisi pandemi *Covid-19* sebagai keadaan kahar namun di sisi lain Keppres No. 12 Tahun 2020 memberikan efek domino kepada tingginya tingkat PHK yang menggunakan alasan keadaan kahar atau *force majeure* karena terhentinya aktivitas ekonomi sehingga pemberi kerja atau perusahaan harus melakukan PHK untuk mengurangi beban perusahaan.

UU Cipta Kerja, Keppres No. 12 Tahun 2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi (Kepmenaker No. 104 Tahun 2021) kebijakan pemerintah yang kemudian menimbulkan urgensi terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK secara sepihak pada masa pandemi *Covid-19* karena menggambarkan

suatu kebijakan yang merugikan mata pencarian pekerja yang dapat sewaktu-waktu di PHK dengan alasan yang subjektif.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh kemudian menjadi penting ditujukan guna terpenuhinya hak para pekerja/buruh dan memastikan keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Perlindungan pekerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Survey awal penulis pada PT Mitra Aluminium Jaya Utama, ternyata perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya di masa pandemi *Covid-19*.

Hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang diputus secara sepihak merupakan suatu bentuk kesewenang-wenangan yang menciderai rasa keadilan kondisi pandemi *Covid-19* yang belum dapat terkendali justru makin diperparah dengan kemerosotan ekonomi karena maraknya PHK yang dilakukan sepihak oleh pemberi kerja atau perusahaan. Penulis tertarik untuk mengangkat judul Perlindungan Hukum Pekerja

terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi *Covid-19* di PT Mitra Aluminium Jaya Utama.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana syarat-syarat PT Mitra Aluminium Jaya Utama untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerja pada masa pandemi *Covid-19* berdasarkan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK sepihak pada masa pandemi *Covid-19* di PT Mitra Aluminium Jaya Utama?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui syarat-syarat PT Mitra Aluminium Jaya Utama untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerja pada masa pandemi *Covid-19* berdasarkan UU Cipta Kerja.
2. Mengetahui perlindungan hukum pekerja terhadap PHK sepihak pada masa pandemic *Covid-19* di PT Mitra Aluminium Jaya Utama.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
  - b. Suatu bentuk literatur tambahan di tempat pembelajaran.

- c. Diharapkan akan mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat khususnya bagi pekerja dan pengusaha agar lebih memahami perlindungan hukum bagi pekerja pada masa pandemi *Covid-19*.
- b. Sebagai sumber informasi bagi pekerja dan mahasiswa untuk mengetahui peraturan terkait hukum ketenagakerjaan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Serta Sistematika Penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi penjelasan tentang Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Teori Perlindungan Hukum.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini berisi Hasil Penelitian dan Analisis atau Pembahasan mengenai Syarat-Syarat Untuk Dapat Melakukan PHK Terhadap Pekerja Pada Masa Pandemi *Covid-19* setelah UU Cipta Kerja, dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Masa Pandemi *Covid-19* di PT Mitra Aluminium Jaya Utama.

#### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan syarat-syarat PHK dan Perlindungan Hukum terkait PHK yang dimasukkan ke Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian penulis.