

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tahun 2022, Organisasi Dana Moneter Internasional atau *International Monetary Fund* (IMF) mencatat bahwa Indonesia masuk dalam peringkat tujuh negara ekonomi terbesar di dunia.¹ Mengutip *World Economic Outlook* IMF edisi Oktober 2022, produk domestik bruto Indonesia mencapai US Dolar 4.02 triliun, mengalahkan Brasil, Inggris, dan Perancis. Namun, Indonesia tidak luput dari permasalahan tenaga kerja, termasuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu dampak dari pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja yang menyebabkan pekerja kehilangan sumber nafkah untuk kesejahteraan hidupnya.

Pada prinsipnya, semua manusia memiliki kebutuhan hidup dan berhak untuk meningkatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) Pasal 27 ayat 2, menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Berdasarkan pasal tersebut, dapat ditafsirkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang dilindungi oleh hukum untuk mendapatkan pekerjaan demi kehidupan yang layak. Maka dari itu, ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan ekonomi negara, tetapi juga kesejahteraan dan kelangsungan hidup manusia.

¹ Hendro Situmorang, “Indonesia Peringkat 7 Negara Ekonomi Terbesar Dunia”.<https://investor.id/business/311716/indonesia-peringkat-7-negara-ekonomi-terbesar-dunia>, diakses pada 25 Oktober 2022

Pada konteks ketenagakerjaan, kesejahteraan dari sebuah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja mengandung syarat-syarat kerja yang mendukung kesejahteraan dalam hubungan kerja. Semua pihak, baik pengusaha ataupun pekerja, memiliki hak yang sama untuk mencapai kesejahteraan. Dengan dibuatnya syarat dan peraturan kerja, masing-masing pihak dalam kontrak atau perjanjian tersebut dapat mengetahui hak dan kewajibannya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Secara yuridis, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atas hak dan menjamin pekerja untuk mendapatkan perlindungan dasar hukum. Menurut Pasal 1 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Menurut pasal di atas, setiap pekerja mempunyai hak untuk menerima upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Secara hukum, tidak ada yang boleh melanggar hak-hak orang lain kecuali tertulis dalam undang-undang.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, hak memiliki adalah “pengertian tentang sesuatu hak yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, dan wewenang menurut hukum.”²

² Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/hak>, diakses 3 Februari 2023

Pasal 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Pasal ini memberi perlindungan bagi tenaga kerja yang belum bekerja maupun tenaga kerja yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja, karena setiap orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik.

Perlindungan untuk para tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja terdapat di Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Pada awal tahun 2020, kasus pemutusan hubungan kerja meningkat terjadi karena dampak dari pandemi Covid-19. Menurut *World Health Organization* (WHO), hampir semua negara di dunia terkena pandemi Covid-19 dan berdasarkan data yang dimiliki oleh WHO, 229 negara di dunia terpapar Covid-19.³ Direktur Jenderal WHO, Tedros Adhanom Ghebreyesus memberi pernyataan mengenai pandemi Covid-19 bahwa, “ini bukan hanya krisis kesehatan masyarakat, ini krisis yang akan berdampak pada setiap sektor.”⁴ Menurut Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD), ekonomi secara global bisa mengalami

³ World Health Organisation, “Coronavirus disease (COVID-19) pandemic”. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>, diakses pada 3 Februari 2023

⁴ Raden Trimutia Hatta, “Alasan WHO Tetapkan Virus Corona COVID-19 sebagai Pandemi”. <https://www.liputan6.com/global/read/4200134/alasan-who-tetapkan-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi>, diakses pada 4 Juni 2022

kontraksi seburuk tahun 2009, di mana pertumbuhan ekonomi dunia hanya pada angka 2.4%.⁵

Menteri Keuangan Sri Mulyani juga membuat pernyataan bahwa perekonomian dunia akan mengalami penurunan, di mana pengangguran sudah meningkat *double digit*. Akibat dari penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar dan pemberlakuan kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat, mobilitas masyarakat berkurang sehingga perputaran uang aktivitas ekonomi menurun tajam.

Bersumber pada Kementerian Tenaga Kerja, pekerja yang dirumahkan atau terkena pemutusan hubungan kerja akibat dampak dari pandemi Covid-19 ini sudah melebihi 2.000.000 pekerja, yang berasal lebih dari 100.000 perusahaan per April 2020.⁶ Dengan bersamaan, Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziyah juga memberi keterangan bahwa sektor pekerja informal dari perusahaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah juga terkena dampak karena lebih dari 500.000 pekerja terkena pemutusan hubungan kerja.⁷ Jumlah kasus pemutusan hubungan kerja yang diajukan merupakan situasi serius kemungkinan adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

Hasil dari penelitian oleh Fornano & Wolf menyebutkan bahwa “the coronavirus outbreak will cause a negative supply shock to the world economy, by

⁵ Detiknews, “Dampak Virus Corona Lebih Buruk daripada Krisis Ekonomi Global 2008”. <https://news.detik.com/bbc-world/d-4924577/dampak-virus-corona-lebih-buruk-daripada-krisisekonomi-global-2008>, diakses pada 5 Januari 2023

⁶ Ade Miranti Karunia, “Dampak Covid-19, Menaker : Lebih dari 2 Juta Pekerja di-PHK dan Dirumahkan”. <https://money.kompas.com/read/2020/04/23/174607026/dampak-covid-19-menaker-lebih-dari-2-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan>, diakses pada 5 Juni 2022

⁷ Ahmad Zubaidi, “Ida Fauziyah Minta Pengusaha Panggil Kembali Karyawan yang di-PHK”. <https://www.radarbangsa.com/news/24955/ida-fauziyah-minta-pengusaha-panggil-kembalikaryawan-yang-di-phk>, diakses pada 5 Juni 2022

forcing factories to shut down and disrupting global supply chains”. Dalam penjelasan yang lebih sederhana oleh *Institute for Development of Economics and Finance (INDEF)*, pandemi Covid-19 diprediksi akan membawa dampak negatif terhadap persediaan barang di seluruh dunia, karena penurunan produksi barang, pengurangan tenaga kerja dan penurunan daya beli masyarakat.⁸

Shinta Wijaya sebagai wakil ketua Kamar Dagang Indonesia menyebutkan, “Khususnya sektor-sektor *hospitality* sudah banyak yang hampir mengajukan kepailitan. Terlebih belum adanya kepastian kapan wabah pandemi virus *Corona* ini berakhir. Jika semakin lama membiarkan kondisi wabah seperti ini dan pemerintah tidak memberikan relaksasi tekanan finansial yang efektif kepada pelaku usaha sektor riil yang terkena dampak, maka opsi gulung tikar akan semakin banyak dipilih pengusaha.”⁹

Berdasarkan data hasil survei Pusat Penelitian Kependudukan LIPI disebutkan, “hasil survei mencatat 39,4 persen usaha terhenti, dan 57,1 persen usaha mengalami penurunan produksi. Hanya 3,5 persen yang tidak terkena dampak.”¹⁰

Penyebaran pandemi Covid-19 di Indonesia membawa dampak negatif terhadap sektor ekonomi, pariwisata dan kehidupan sosial. Turunnya drastis

⁸ Ali Sodikin, “Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan *Force Majeure*, Apakah Bisa?” <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/BencanaNasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>, diakses pada 3 Maret 2023

⁹ Sugeng Adji Soenarso, “Banyak perusahaan mulai pailit karena pandemi covid-19, apa kata Kadin”. <https://industri.kontan.co.id/news/banyak-perusahaan-mulai-pailit-karena-pandemi-covid-19-apa-kata-kadin>, diakses pada 5 Juni 2022

¹⁰ Kumparan, “LIPI : 39,4% Bisnis di Indonesia Gulung Tikar Akibat Pandemi Corona”. <https://kumparan.com/kumparansains/lipi-39-4-bisnis-di-indonesia-gulung-tikar-akibat-pandemicorona-1tRdz3TxOQd>, diakses pada 2 Januari 2023

perekonomian di seluruh dunia karena imbasan pandemi Covid-19 menyebabkan perusahaan melakukan gelombang pemutusan hubungan kerja secara mendadak.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja harus sedapat mungkin dihindarkan tetapi apabila situasi tersebut tidak dapat dihindarkan, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus mengikuti prosedur dalam perundang-undang ketenagakerjaan yang telah ditentukan.

Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja bagi pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termuat dalam Pasal 61, sedangkan bagi pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) termuat dalam Pasal 156.

Di awal tahun 2020 saat virus Corona menyebar masuk ke Indonesia, sejumlah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure Covid-19*. Salah satu contoh adalah PT Dua Cahaya Anugrah yang merupakan perusahaan induk dari Hotel W, Seminyak Bali. Dikarenakan tidak adanya penjelasan mengenai kondisi apa saja yang dapat ditentukan sebagai *force*

majeure, terdapat perlawanan hukum dari pekerja bagi perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka masalah yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah:

1. *Ratio legis* atas “Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*COVID-19*) Sebagai Bencana Nasional”
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pandemi *Covid-19*
3. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan
4. Pertanggungjawaban perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja
5. Peran pemerintah dalam penganganan pemutusan hubungan kerja saat *Covid-19*
6. Ketentuan kondisi yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure* dalam hukum bidang ketenagakerjaan
7. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan undang-undang, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama

Dari uraian permasalahan diatas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dan memfokuskan kepada keadilan pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja tetap dengan alasan *Covid-19* sebagai *force majeure* dan kasus pemutusan hubungan kerja oleh PT Dua Cahaya Anugrah saat *Covid-19* dengan alasan *force majeure*.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji and menganalisa permasalahan tersebut dalam bentuk penulisan tesis yang berjudul, “**Keadilan Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena *Force Majeure* Pandemi Covid-19.**”

1.2 Rumusan Masalah

Demi memperjelas identifikasi persoalan yang diteliti dan sesuai dengan sasaran yang diharapkan serta dapat mencapai kualitas penelitian yang penulis harapkan, adapun rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana *ratio legis* “Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) sebagai Bencana Nasional”?
2. Bagaimana keadilan pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja tetap dengan alasan *Covid-19* sebagai *force majeure*?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian hukum merupakan proses untuk menjawab pertanyaan permasalahan di atas yang diteliti dengan tujuan untuk melakukan pengembangan ilmu hukum ke depan. Dengan kata lain, penelitian ini di tulis untuk memberikan pengetahuan kepada pengusaha pada umumnya terkait dengan keadilan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses guna untuk menjawab isu-isu hukum di kalangan masyarakat dengan menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip maupun doktrin-doktrin hukum. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian guna pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia
- b. Memberikan pemikiran dan gagasan tentang alasan *force majeure* sebagai sebab pemutusan hubungan kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Adapun manfaat praktisnya yaitu dapat menambah literatur dan masukan pada penelitian selanjutnya
- b. Untuk mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan *Covid-19* sebagai *force majeure* sesuai dengan hukum ketenagakerjaan
- c. Untuk mengetahui *economic conception of justice* dari perspektif perusahaan dalam pemutusan hubungan kerja saat *Covid-19*

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini menggunakan metode penulisan sesuai dengan sistematika penulisan yang ada pada Standar Operasional Prosedur Penulisan Tugas Akhir Tesis Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan. Adapun sistematika

penulisan ini terbagi dalam 5 (lima) bab yang saling berkaitan, dan terdiri dari sub-bab yang memperjelas permasalahan yang menjadi topik permasalahan.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini, penulis memberikan uraian mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan teori dan tinjauan konseptual. Tinjauan teori terdiri dari Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan, Teori Keadilan dan *Economic Conception of Justice*. Untuk tinjauan konseptual, penulis membagi menjadi 4 sub-kategori yang terdiri dari *Force Majeure*, Hukum Kontrak Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan *Summum Ius Summa Iniuria*.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan jenis penelitian serta metode penelitian untuk penulisan tesis ini, jenis data hukum (primer, sekunder dan tersier) yang dipakai, cara perolehan data, jenis pendekatan dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini merupakan analisa dari: 1. Hasil penelitian tentang keadilan terhadap pegawai tetap yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pandemi *Covid-19* dari perspektif perusahaan. 2. Analisis *ratio legis* “Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2022 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai Bencana Nasional.” 3. Analisis keadilan pemberi kerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pegawai tetap dengan alasan *Covid-19* sebagai *force majeure*.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan saran rekomendasi setelah pelaksanaan penelitian.

