

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Eksistensi manusia hingga saat ini disokong dengan keberlangsungan manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan manusia lain untuk bertahan hidup. Pada hakikatnya, manusia akan terus berinteraksi satu sama lain sehingga menciptakan hubungan mutualisme dan kerja sama antara para pihak. Hubungan ini terjalin karena manusia yang memiliki kepentingannya masing-masing untuk bertahan hidup. Hal ini mengartikan bahwa manusia akan terus menuntut pihak lain untuk memberikan hak dan keuntungan yang bisa didapatkan untuk dirinya sendiri.

Seiring berkembangnya zaman, hubungan kerja sama tersebut mengalami perubahan hingga terdapat dalam lingkup pekerjaan yang terdiri dari pemberi kerja atau pengusaha dan tenaga kerja yang dipekerjakan. Pengusaha akan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dikerahkan untuk menjalankan sistem perusahaannya, sedangkan tenaga kerja membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah gaji demi kesehariannya. Dengan adanya hubungan mutualisme ini, pengusaha dan tenaga kerja akan membentuk perjanjian yang mengikat untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang diminta dari masing-masing pihak.

Perjanjian yang disepakati pengusaha dan tenaga kerja akan mengikat hingga waktu yang ditentukan oleh para pihak atau hingga terpenuhinya objek perjanjian. Salah satu pihak bisa saja membatalkan dan memutuskan perjanjian tersebut seketika waktu sehingga memutuskan hubungan dan perikatan antara para

pihak. Akibat dan konsekuensi dari pemutusan perjanjian tersebut dapat ditentukan oleh para pihak dimana pihak yang mengakhiri perjanjian akan memberikan sejumlah kewajiban penggantian hak yang seharusnya didapatkan oleh pihak lainnya dimana hal ini merupakan bentuk dari itikad baik yang harus ditunjukkan oleh para pihak.

Pemutusan hubungan kerja ini dapat dilakukan karena beberapa alasan dan berdasarkan keputusan yang berbeda-beda. Beberapa contohnya, seperti terdapat perbedaan pendapat atau visi misi antara pemberi kerja atau pengusaha dengan tenaga kerja, pihak tenaga kerja yang mendapatkan pekerjaan lain, atau bahkan pengusaha yang memberhentikan tenaga kerja karena diperlukan efisiensi pengusaha, dan banyak alasan lainnya. Pemutusan hubungan kerja ini harus memiliki landasan dan alasan yang kuat, serta diterima oleh hukum negara untuk dapat dilaksanakan, tentunya juga mendapat kesepakatan dari pihak lainnya yang tidak memutuskan hubungan kerja tersebut.

Di Indonesia, angka pemutusan hubungan kerja yang terjadi telah melambung tinggi beberapa tahun ini, terlebih lagi sejak tahun 2020. Pada tahun 2020 silam, dunia dilanda bencana virus berbahaya, yaitu Corona Virus Disease 2019 (selanjutnya disebut dengan “Covid-19”), yang menyebabkan pandemi global dan kerugian internasional secara besar-besaran, tidak terkecuali Indonesia. Mulai dari masuknya Covid-19 pada bulan Maret 2020 di Indonesia hingga pemulihan negara terhadap virus tersebut.

Menteri Keuangan, Sri Mulyani, menerangkan dalam Rapat Paripurna DPR RI tahun 2021 silam, perekonomian Indonesia telah mengalami kerugian sebesar

Rp1.356 triliun rupiah karena mengalami penyusutan 2,1 persen.¹ Hal ini disebabkan belanja negara yang meningkat, tetapi diiringi dengan pendapatan negara yang menurun sehingga terjadi defisit APBN yang mencapai angka 6,1 persen PDB (Pendapatan Domestik Bruto).

Situasi pandemi tersebut mengakibatkan banyak kerugian dalam sektor ekonomi untuk seluruh pihak, baik pengusaha, masyarakat, maupun pemerintah, dimana angka pertumbuhan ekonomi menurun drastis. Dilihat dari artikel Kementerian Keuangan, tercatat data penurunan ekonomi diakibatkan perlambatan pertumbuhan ekonomi dimana pada tahun 2019 sebesar 5,02 persen, sedangkan pada tahun 2020 menjadi 2,97 persen. Hal ini juga diikuti dengan angka pengangguran yang meningkat dari 5,28 persen menjadi 7,07 persen yang dilihat dari tahun 2019 ke 2020.²

Walaupun pada tahun 2022 Indonesia perlahan-lahan bangkit dari dampak pandemi Covid-19, tidak dapat dipungkiri bahwa pandemi ini membawa dampak dan kerugian yang amat besar kepada seluruh dunia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia terpaksa melepaskan tenaga kerjanya untuk mempertahankan kegiatan usahanya dengan menekan angka pengeluaran ketika angka pendapatan menurun sehingga memberlakukan efisiensi pelepasan tenaga kerja. Dilansir dari Liputan6, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat terdapat 72.983 tenaga kerja yang terpaksa

¹ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, “Pemerintah Sampaikan Jumlah Kerugian Negara Akibat Pandemi Dalam Paripurna DPR”. <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/32967/t/Pemerintah+Sampaikan+Jumlah+Kerugian+Negara+Akibat+Pandemi+Dalam+Paripurna+DPR>, diakses pada 13 September 2023.

² Kementerian Keuangan Republik Indonesia, “Pandemi Covid-19 Dan Korelasinya Dengan Pasar Modal Indonesia”. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html>, diakses pada 28 Mei 2023.

dibebastugaskan akibat pandemi Covid-19.³ Angka ini merupakan angka yang sangat fantastis dimana masyarakat kala itu juga sulit mendapatkan pendapatan padahal terdapat wabah yang terjadi mengakibatkan kebutuhan masyarakat justru bertambah untuk melindungi diri dari wabah.

Terlebih lagi, perekonomian Indonesia sebagai negara yang memiliki banyak sumber daya manusia dan berpusat pada sektor industri, berporos pada bidang industri yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Sehingga, serapan sumber daya manusia dalam sektor industri, seperti manufaktur, di Indonesia berperan besar dalam perekonomian negara, terlebih lagi dalam industri padat karya. Kegiatan industri padat karya yang membutuhkan banyak tenaga manusia dibanding tenaga mesin ini juga membantu permasalahan Indonesia lainnya dengan membuka lapangan kerja luas untuk masyarakat dengan penyerapan sumber daya manusia besar-besaran. Data Republika mencatat bahwa tiap tahunnya, serapan tenaga kerja dalam industri manufaktur sebesar 56% atau 400 ribu tenaga tahun sehingga hal ini mengartikan industri padat karya memiliki kontribusi yang sangat besar kepada kelangsungan negara.⁴

Dari banyaknya jumlah tenaga kerja industri padat karya tersebut, saat pandemi Covid-19 terjadi, tidak sedikit tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam industri padat karya. Data yang diberikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan November 2020 mengatakan terdapat 29,12 juta

³ Liputan6, "Kemnaker: 72.983 Pekerja Kena PHK Selama Pandemi Covid-19". <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4750566/kemnaker-72983-pekerja-kena-phk-selama-pandemi-covid-19>, diakses pada 28 Mei 2023.

⁴ Republika, "Menjawab Persoalan Kebutuhan Tenaga Kerja Terampil". <https://news.republika.co.id/berita/pyujbl282/menjawab-persoalan-kebutuhan-tenaga-kerja-terampil>, diakses pada 28 Mei 2023.

tenaga kerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja.⁵ Tidak berhenti pada tahun 2020, walaupun sudah mengalami pemulihan dari pandemi Covid-19 dan diberlakukannya kebijakan *new normal*, pada awal tahun 2022 hingga awal tahun 2023, pemutusan hubungan kerja masih saja terjadi. Bahkan menurut Direktur Center of Economics and Law Studies (Celios), Bhima Yudhistira, pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Indonesia pada awal tahun 2023 akan lebih buruk dibandingkan dengan tahun 2020 silam.⁶ Sektor industri padat karya yang akan sangat berdampak pada hal ini adalah manufaktur tekstil, furnitur, dan alas kaki atau sepatu. Selain faktor masih dalam pemulihan Covid-19, sektor manufaktur alas kaki, tekstil, dan garmen kini mengalami kesulitan perekonomian. Industri ini mengandalkan permintaan pemesanan dari konsumen di luar negeri, khususnya Amerika Serikat dan Eropa, sehingga kebanyakan produsen barang dari industri ini berorientasi pada kegiatan ekspor. Namun, sejak tahun 2022, industri mengalami penurunan dalam pemesanannya. Menurut Anton J. Supit, Ketua Bidang Ketenagakerjaan Apindo, pemesanan produk sepatu menurun menjadi 50% dan produk garmen hanya menjadi 30%.⁷ Dengan penurunan permintaan pasar tersebut yang masih berlanjut hingga tahun 2023, dikhawatirkan industri lainnya yang juga melakukan ekspor akan terancam juga, sebagaimana industri alas kaki, tekstil, dan garmen ini telah memberhentikan ribuan tenaga kerjanya.

⁵ CNN Indonesia, "Waspada, Ancaman Badai PHK Bisa Lebih Buruk Dibanding saat Awal Covid!". <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221109085321-92-871365/waspada-ancaman-badai-phk-bisa-lebih-buruk-dibanding-saat-awal-covid> , diakses pada 28 Mei 2023.

⁶ *Ibid.*

⁷ Detikfinance, "Industri Garmen dan Alas Kaki Dihantui PHK hingga Tahun Depan!". <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6367213/industri-garmen-dan-alas-kaki-dihantui-phk-hingga-tahun-depan> , diakses pada 30 September 2023.

Kemudian, selang akhir tahun 2022 hingga 2023 ini, masih banyak perusahaan manufaktur dalam industri padat karya yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh banyak pabrik manufaktur ini menggunakan alasan efisiensi demi tidak mengalami kerugian sehingga melepaskan banyak tenaga kerjanya. Terlebih lagi, dari akhir tahun 2022 hingga kini, sektor manufaktur industri alas kaki, tekstil, dan garmen merasakan penurunan dari permintaan pasar disebabkan industri padat karya berkembang cepat dalam era digital ini disertai dengan peralihan industri manufaktur dari menggunakan tenaga kerja ke mesin robot.⁸ Ancaman dari digitalisasi ini dinyatakan oleh analisis Oxford Economics bahwa terdapat 20 juta pekerjaan manufaktur yang dapat digantikan oleh robot pada tahun 2030, salah satu diantaranya adalah pekerja pabrik atau perakitan. Data ini berdasarkan laman CNBC Indonesia yang mengutip dari Computerhope dan BBC. Analisis dari Oxford Economics ini menambahkan bahwa wilayah yang memiliki keterampilan dan ekonomi rendah, serta negara dengan angka pengangguran yang tinggi akan lebih tinggi kemungkinannya untuk kehilangan pekerjaannya karena akan digantikan oleh mesin robot.⁹ Bahkan, dikutip dari Kontan.id, menurut Direktur Bina Pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan, Siti Kustiati, memperkirakan terdapat 20 ribu tenaga kerja yang akan terdampak pemutusan hubungan kerja karena adanya otomatisasi digital dan

⁸ CNN Indonesia, "Sri Mulyani Sebut Industri Manufaktur Turun Hampir di Semua Negara". <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231101190811-532-1018821/sri-mulyani-sebut-industri-manufaktur-turun-hampir-di-semua-negara>, diakses pada 20 November 2023.

⁹ CNBC Indonesia, "Daftar Profesi Manusia yang Terancam Punah, Digantikan Robot". <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20211014102021-37-283808/daftar-profesi-manusia-yang-terancam-punah-digantikan-robot>, diakses 10 Januari 2024.

terlihat dalam sektor manufaktur sudah banyak yang melakukan penggantian ke mesin robot.¹⁰

Beberapa kasus yang akan dibahas dan menjadi objek penelitian dalam penulisan ini adalah Duniatex Group, PT Panarub Industry, dan PT Horn Ming Indonesia. Duniatex Group merupakan pabrik tekstil terbesar di Indonesia yang memiliki beberapa anak perusahaan, diantaranya PT Delta Merlin Tekstil I dan PT Delta Merlin Tekstil II, dimana perusahaan ini telah memutuskan hubungan kerja pekerjanya dengan total 1.584 pekerja.¹¹ Ada pula, dalam industri sepatu terdapat PT Panarub Industry yang menjadi pabrik salah satu merek internasional yang ternama, yaitu Adidas, tercatat hingga bulan Mei 2023 telah melakukan pemutusan hubungan kerja sebanyak 1.214 pekerjanya.¹² Selain itu, masih dalam industri sepatu, PT Horn Ming Indonesia yang menjadi pabrik sepatu Puma yang juga merupakan salah satu merek ternama, telah merumahkan sejumlah 600 pekerja terhitung hingga bulan Mei 2023.¹³ Dari data-data tersebut, jumlah peristiwa pemutusan hubungan kerja memang melambung sangat tinggi sehingga dapat disebut dengan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran atau massal.

¹⁰ Kontan.co.id, “Kemenaker Memprediksi Ada 20.000 Tenaga Kerja Digantikan Oleh Robot Pada Tahun Depan”. <https://nasional.kontan.co.id/news/kemenaker-memprediksi-ada-20000-tenaga-kerja-digantikan-oleh-robot-pada-tahun-depan>, diakses pada 10 Januari 2024.

¹¹ Ekonomi Bisnis, “6 Perusahaan Tekstil PHK Massal, Lebih dari 5.000 Pekerja Terdampak!”. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20231005/257/1701312/6-perusahaan-tekstil-phk-massal-lebih-dari-5000-pekerja-terdampak>, diakses pada 15 Oktober 2023.

¹² Berita Satu, “PHK Pabrik Sepatu Adidas di Tangerang, Ribuan Orang Menjadi Pengangguran”. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1046593/phk-pabrik-sepatu-adidas-di-tangerang-ribuan-orang-menjadi-pengangguran>, diakses pada 15 Oktober 2023.

¹³ Liputan6, “Produsen Sepatu Puma PT Horn Ming Indonesia Bakal PHK 600 Karyawan”. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5311062/produsen-sepatu-puma-pt-horn-ming-indonesia-bakal-phk-600-karyawan>, diakses 15 Oktober 2023.

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja bukan merupakan hal kecil yang dapat diatasi dengan mudah, terlebih lagi jika dilakukan secara massal. Hal ini disebabkan dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja, hak-hak dari tenaga kerja tersebut harus diberikan kembali dengan pemberian upah penggantian hak dan upah lainnya. Tujuan dari hal tersebut adalah sebagai perwujudan dari keadilan yang dijanjikan oleh negara sebagaimana yang dicantumkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan “UUD 1945”) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pasal tersebut menjamin perlindungan kepada warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak demi mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Selanjutnya, dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan pula bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dari kedua Pasal tersebut, masyarakat telah mendapat jaminan yang jelas untuk mendapatkan penghidupan yang layak dari pemerintah. Pemerintah juga bertugas untuk memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang adil. Dengan masyarakat memiliki pekerjaan pula dapat membantu negara dalam mengembangkan potensi yang dimiliki negaranya dengan adanya pembangunan dan peraturan yang tepat.

Di Indonesia, sebagai negara yang memiliki banyak sumber daya manusia dan alam, serta berpusat dalam sektor industri, potensi ekonomi yang dimiliki Indonesia sangatlah banyak. Hal ini terlihat dengan era pemerintahan Presiden Joko Widodo sejak tahun 2014 yang menitikberatkan pada pembangunan nasional dan

kemudahan berusaha dalam berbagai sektor usaha. Era pemerintahan ini juga mengubah berbagai rangkaian peraturan perundang-undangan demi mensejahterakan bangsa dan negara. Salah satu perundang-undangan adalah *Omnibus Law* atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Banyak dinamika yang terjadi mengenai undang-undang ini selama bertahun-tahun, namun pada Januari 2023, undang-undang ini ditetapkan dan disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya akan disebut dengan “UU Cipta Kerja”).

Regulasi UU Cipta Kerja ini mengubah banyak kebijakan yang telah ada mengenai berbagai sektor. Selain itu, dibentuknya undang-undang ini adalah sebagai bentuk perwujudan dari Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 tersebut, dengan menciptakan lapangan kerja, meningkatkan dan menciptakan iklim investasi, serta meningkatkan produktivitas masyarakat Indonesia. Dengan cita-cita UU Cipta Kerja tersebut juga diharapkan dapat memudahkan kegiatan usaha dengan menyederhanakan izin berusaha dan disertai dengan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.¹⁴ Regulasi yang dibentuk dalam UU Cipta Kerja ini juga bentuk dari penyelarasan seluruh peraturan perundang-undangan yang telah berlaku di Indonesia sehingga terdapat beberapa kebijakan yang diubah.

Salah satu undang-undang yang diubah ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Nomor 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan “UU

¹⁴ DSLA Law Firm, “Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja: Pengertian, Tujuan, dan Manfaat”. <https://www.dslalawfirm.com/omnibus-law/>, diakses pada 23 Mei 2023.

Ketenagakerjaan”). Ketika disahkannya UU Cipta Kerja ini sempat menimbulkan kericuhan dan penolakan dari masyarakat besar. Salah satu hal yang menjadi pemicunya adalah perubahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat menjadi “PKWT”) dimana UU Cipta Kerja hanya membuka peluang peralihan PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) untuk pelanggaran terkait jenis pekerjaan.¹⁵ Selanjutnya, UU Cipta Kerja juga merubah kebijakan mengenai pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut dengan “PHK”) dimana kini setelah PHK dilakukan, pemberi kerja harus melaporkan data tenaga kerja yang telah di-PHK, serta alasan mengapa tenaga kerja tersebut di-PHK.

Menurut undang-undang ini juga mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi atau uang pesangon terhadap tenaga kerja yang di-PHK. Pemberian uang ini juga sebagai bentuk penghargaan kepada tenaga kerja terhadap masa kerja yang telah dilakukannya, serta uang penggantian hak tenaga kerja. Hal ini disokong dalam Pasal 157 UU Ketenagakerjaan jo. UU Cipta Kerja yang menyebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dengan hitungan komponen upah yang ditentukan.

Namun, walaupun uang penggantian hak untuk tenaga kerja yang di-PHK telah dijamin oleh perundang-undangan, masih terdapat perusahaan yang tidak menjalankan kebijakan tersebut secara penuh. Bahkan, terdapat opini dalam masyarakat yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja lebih memudahkan untuk

¹⁵ Hukumonline, “Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja”. <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690/>, diakses pada 28 Mei 2023.

melakukan PHK tenaga kerja dan lebih berpihak kepada perusahaan.¹⁶ Masih banyak perusahaan yang tidak memberikan uang penggantian hak atau kompensasi selayaknya, seperti hanya membayar pesangon setengah dari jumlah perhitungan yang seharusnya diberikan. Selain itu, alasan dan keterangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja tidak disertakan bukti yang jelas.

Menurut Umar Kasim, salah satu masalah dalam bidang ketenagakerjaan yang sering terjadi dan belum terselesaikan adalah mengenai PHK. Kelangsungan hidup dan pendapatan tenaga kerja akan terancam dengan adanya PHK, maka dari itu PHK merupakan pilihan terakhir dalam kegiatan berusaha mengenai hubungan kerja, tetapi realitanya hal ini sukar untuk dilaksanakan.¹⁷ Pada tahun 2022 sendiri, dari 127 perusahaan, terdapat 79.316 pekerja yang di-PHK.¹⁸ Selanjutnya, pada akhir November 2022, PHK di Indonesia sudah tembus angka 919 ribu berdasarkan data Jaminan Hari Tua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (JHT BPJS) Ketenagakerjaan.¹⁹ Oleh karena itu, dengan melakukan PHK secara massal, diperlukan pengawasan dan pengecekan kembali demi tenaga kerja yang terdampak mendapatkan hak-hak seperti mestinya.

¹⁶ BBC News Indonesia, “‘Saya merasa nggak ada jaminan kepastian kerja’ - UU Ciptaker dituduh ‘mempermudah’ PHK sepihak”. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cn0xrzlr2d9o>, diakses pada 28 Mei 2023.

¹⁷ Umar Kasim, “Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja”, Jurnal Hukum, Vol. 2, (2004), hal. 26.

¹⁸ CNBC Indonesia, “79.316 Buruh Padat Karya Di-PHK, Pengusaha Ngaku Megap-megap”. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221104140212-4-385212/79316-buruh-padat-karya-di-phk-pengusaha-ngaku-megap-megap> diakses pada 29 Mei 2023.

¹⁹ CNBC Indonesia, “Ngeri! PHK 2022 Lebih Dari 1 Juta, Pengusaha Butuh Solusi Ini”. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230112124632-8-404970/ngeri-phk-2022-lebih-dari-1-juta-pengusaha-butuh-solusi-ini> diakses pada 28 Mei 2023.

Sebagaimana yang dijelaskan, angka tersebut merupakan jumlah PHK yang didapat dari BPJS Ketenagakerjaan yang mengartikan 919 ribu karyawan yang di-PHK tersebut yang tercatat dan telah dilaporkan oleh perusahaannya. Namun, Anton J. Supit, Ketua Bidang Ketenagakerjaan Apindo, kembali menjelaskan bahwa jumlah PHK tersebut bisa lebih tinggi dengan perhitungan jumlah karyawan yang tidak dilaporkan. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam halaman sebelumnya, masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan data karyawan dan alasan PHK. Dengan demikian, hal ini terlihat bahwa perlindungan kepada para tenaga kerja yang di-PHK ini belum sepenuhnya dilakukan.

PHK masih terus menjadi satu masalah sensitif dalam bidang ketenagakerjaan karena hal ini justru menghambat masuknya dan berkembangnya iklim investasi dengan pengaturan yang rumit. Dengan diterbitkannya UU Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai mekanisme PHK dan jumlah pemberian pesangon kepada tenaga kerja yang terdampak. Masyarakat masih saja menentang pengesahan perundang-undangan tersebut karena dirasa belum bisa memberikan kepastian hukum bagi tenaga kerja dengan adanya program jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, dan jaminan pensiun. Namun, hal ini justru didukung oleh perusahaan untuk mengesahkan peraturan tersebut karena dapat menarik investor dan mempermudah perluasan lapangan kerja. Hal inilah mengapa banyak yang berpendapat bahwa UU Cipta Kerja lebih memihak kepada perusahaan.

Sedangkan, perlindungan terhadap tenaga kerja mengenai PHK ini harus dilihat lagi terlebih lagi mengenai fenomena-fenomena PHK massal yang terjadi

beberapa waktu lalu. Peraturan perundang-undangan yang hadir seharusnya memberikan kepastian hukum terhadap para pekerja dan masyarakat untuk menjalankan pekerjaannya. Perlindungan ini juga diberikan untuk menjamin tidak ada pihak yang bertindak sewenang-wenangnya. Perusahaan-perusahaan yang tidak melaporkan data karyawan tersebut mengancam hak yang dimiliki oleh tenaga kerja untuk mendapatkan upah pengganti hak.

Kemudian, permasalahan hak juga bukan merupakan hal sepele yang dapat dikurangi sebebannya. Kembali diingatkan mengenai isi dari UUD 1945, bahwa setiap masyarakat berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang layak bagi kemanusiaan. Hak asasi manusia tersebut tidak dapat dikurangi karena hak tersebut adalah bentuk harkat dan martabat seseorang. Maka dari itu, Penulis memutuskan untuk melakukan penelitian yang menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja yang di-PHK tersebut melalui hukum normatif yang ada di negara Indonesia dengan judul penelitian **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Dalam Industri Padat Karya Ditinjau Dari Regulasi Cipta Kerja”** yang akan membawa analisis secara yuridis terhadap kebijakan-kebijakan yang berlaku di Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sepatutnya didapatkan dan pertanggungjawaban dari perusahaan sebagai pihak yang melakukan mengakhiri hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan karena telah mengalami kerugian dimana fokus penelitian ini akan didalami kepada PHK yang terjadi pada sektor manufaktur industri padat karya, khususnya industri alas kaki, tekstil, dan garmen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan dalam Subbab Latar Belakang, maka Penulis merumuskan beberapa rumusan masalah terkait penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perusahaan yang terdampak pemutusan hubungan kerja secara massal dalam industri padat karya berdasarkan regulasi Cipta Kerja?
2. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara massal dalam industri padat karya berdasarkan regulasi Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dibuat untuk menjawab beberapa rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Menganalisis suatu permasalahan hukum yang terjadi pada tahun 2022-2023 dalam industri padat karya, khususnya sektor alas kaki, sepatu, tekstil, dan garmen, yang dihadapi oleh pekerja pabrik industri yang terdampak PHK melalui hukum positif Indonesia.
2. Menguraikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sektor industri padat karya yang di-PHK dan tanggung jawab hukum perusahaan yang melakukan PHK tersebut sebagai bentuk penggantian hak kepada pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa sumbangan pemikiran dan perumusan dari segi perlindungan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau bahan perbandingan hasil untuk peneliti selanjutnya yang membahas permasalahan yang sama, yaitu pemutusan hubungan kerja dalam bidang ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pemerintah atau instansi pemerintah yang berwenang untuk menerapkan kebijakan, serta menjadi pengawas dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam pemutusan hubungan kerja dalam kesejahteraan masyarakat sehingga dapat diberlakukannya efisiensi pemenuhan hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki uraian sistematika penulisan pada setiap bab yang secara garis besar sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang permasalahan penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan kerangka teori dan konseptual yang menjadi dasar dari penelitian ini, serta beracuan dan bersumber kepada buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian lainnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh Penulis dengan menjelaskan pemilihan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan, dan analisa data yang dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan hasil dan analisis penelitian dengan menjawab rumusan masalah pada judul penelitian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Terdampak Pemutusan Hubungan

Kerja (PHK) Massal Dalam Industri Padat Karya Ditinjau Dari
Regulasi Cipta Kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dan saran yang
dihasilkan dari penelitian menurut Penulis.

