

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan kerja adalah hubungan pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, di mana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.¹

Berakhirnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja dikenal dengan istilah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.² Pemutusan hubungan kerja diawali dengan adanya perjanjian kerja. Berakhirnya sebuah hubungan hukum dapat terjadi karena ada hubungan hukum yang menjadi awal mula terjadinya.

¹ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 18.

² Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Masalah pemutusan hubungan kerja sering kali menjadi masalah bagi pengusaha maupun pekerja, terutama menjadi masalah yang serius bagi pekerja karena mereka kehilangan pekerjaannya dan mengalami kerugian materi. Masalah pemutusan hubungan kerja ini dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang dapat mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai kepentingan, perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, yaitu dalam Pasal 154A ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 81 angka 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dapat disebabkan oleh berbagai alasan seperti perusahaan tutup, perusahaan pailit, perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, pekerja meninggal dunia, pekerja memasuki usia pensiun, perusahaan melakukan efisiensi, dan sebagainya.

Belakangan ini, dunia dikhawatirkan dengan merebaknya *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) yang telah dikategorikan sebagai pandemi global

³ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

oleh *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Sebagai langkah pencegahan terhadap penyebaran COVID-19 di Indonesia, pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Kebijakan PSBB ini dimaksudkan untuk meredam penyebaran wabah COVID-19 yang diduga berdampak pada kerugian yang sangat signifikan pada kegiatan ekonomi di pasar, yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja dan merumahkan pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari data Kementerian Ketenagakerjaan per tanggal 27 Mei 2020 di mana terdapat 1,79 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat COVID-19. Mereka terdiri atas 1.058.284 pekerja sektor formal yang dirumahkan, 380.221 pekerja sektor formal yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan 318.959 pekerja sektor informal.⁴

Isu pemutusan hubungan kerja pun menjadi sebuah fenomena sebagai dampak dari pandemi COVID-19. Krisis yang bermula dari dimensi kesehatan kini merambat ke dimensi ekonomi. Intensitas kegiatan ekonomi sudah menyusut sampai ukuran yang belum pernah dialami hingga kini. Pandemi COVID-19 ini melumpuhkan kegiatan ekonomi, baik makro maupun mikro. Dapat dipastikan bahwa hal ini akan sangat berdampak pada banyak pihak, termasuk perusahaan. Konsekuensi yang tidak terelakkan

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “*Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi Pekerja yang ter-PHK*”, diakses dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/memasuki-new-normal-ibu-ida-minta-perusahaan-rekrut-lagi-pekerja-yang-ter-phk>, tanggal 2 Februari 2021 pukul 20.08.

adalah macetnya dunia usaha yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Banyak perusahaan berhadapan dengan sebuah situasi genting yang mengharuskan mereka untuk segera mengambil langkah terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja di tengah himpitan ekonomi serta tekanan sosial dan politik. Keadaan darurat ini menyebabkan perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan perlu untuk mengurangi biaya operasional. Namun, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu keputusan yang tidak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan.⁵ Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja patut untuk diperhatikan saat ini karena dapat mengakibatkan dampak yang lebih serius, yaitu meningkatnya angka pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.

Tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan kinerja maupun penurunan keuangan/pendapatan di tengah pandemi COVID-19, sehingga terjadi penurunan investasi dan pembengkakan pengeluaran. Sebagian besar pengusaha terpaksa menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya, yang berarti akan terjadi pengurangan jumlah pekerja atau pemutusan hubungan kerja. Walaupun perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan para pekerjanya, perusahaan masih harus membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hal ini dapat menimbulkan suatu permasalahan baru, terutama terhadap perusahaan yang

⁵ Mohamad Anwar, “Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah COVID-19”, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan Vol. 4 No. 1, 2020, hlm. 174.

tidak sanggup untuk membayar uang kompensasi kepada pekerja, mengingat jumlah uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang cukup besar. Mengingat jumlah uang kompensasi yang perlu dibayar cukup besar saat melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha mencari alternatif lain untuk mengurangi biaya operasional usaha yaitu dengan merumahkan pekerja.

Banyak pengusaha menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu sebagai langkah untuk menyelamatkan perusahaan. Banyak perusahaan terpaksa merumahkan pekerjanya dengan alasan berkurangnya pendapatan perusahaan yang menyebabkan perusahaan tidak sanggup membayar upah pekerja. Tindakan merumahkan pekerja ini dinilai lebih baik karena pengusaha tidak perlu membayar uang kompensasi kepada pekerja. Akan tetapi, tindakan merumahkan pekerja menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama mengenai besaran upah dan batasan waktu dirumahkannya pekerja. Ada sebagian pengusaha yang masih membayar upah pekerja yang dirumahkan meskipun tidak penuh, tetapi tidak sedikit juga yang tidak membayarnya sama sekali. Selain itu, ada permasalahan lain yaitu belum ada peraturan yang mengatur tentang batas jangka waktu dirumahkannya pekerja sehingga perusahaan dapat merumahkan pekerja sesuka hati yang menyebabkan pekerja merasa tidak jelas dengan statusnya.

Selain masalah pemutusan hubungan kerja dan pekerja yang dirumahkan, sebagian pekerja juga dihadapkan dengan masalah pemotongan upah oleh pengusaha sebagai salah satu bentuk pengurangan biaya operasional usaha. Pemotongan upah merupakan suatu keputusan yang

dianggap merugikan pekerja. Perusahaan perlu menjaga kelangsungan usahanya di tengah pandemi COVID-19 ini. Mereka dituntut harus bertanggung jawab kepada orang banyak, dan juga harus memikul tanggung jawab kepada para pekerja dan *stakeholder*.⁶ Di sisi lain, pekerja juga harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga melalui pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang bentuk tindakan yang dilakukan pengusaha yang mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19 terhadap pekerjanya dalam penelitian skripsi yang berjudul “Tindakan Pengusaha yang Mengalami Krisis Keuangan pada Masa Pandemi COVID-19 terhadap Para Tenaga Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dalam skripsi ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengenai tindakan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja, pemotongan upah, dan merumahkan pekerja ketika mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19?
2. Bagaimana tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang di-PHK, dirumahkan, dan dipotong upahnya akibat pandemi COVID-19?

⁶ *Ibid.*, hlm. 175.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaturan hukum ketenagakerjaan mengenai tindakan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja, pemotongan upah, dan merumahkan pekerja ketika mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang di-PHK, dipotong upahnya, dan dirumahkan akibat pandemi COVID-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang hukum ketenagakerjaan, sekaligus sebagai bahan kepustakaan mengenai tindakan pengusaha yang mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19 terhadap para pekerjanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pengusaha dan pekerja mengenai bentuk-bentuk tindakan pengusaha yang mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19 terhadap pekerjanya sehingga para pengusaha dan pekerja dapat mengetahui hak dan melaksanakan kewajibannya masing-masing.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini menggunakan sistematika sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas pemaparan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas uraian landasan teori yang berisi teori-teori hukum yang relevan dengan isu dan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini. Landasan teori tersebut terdiri atas tinjauan tentang perjanjian kerja, pengupahan, dan pemutusan hubungan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, jenis pendekatan, teknik analisis data, serta lokasi dan waktu penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini berisi pembahasan mengenai pengaturan hukum ketenagakerjaan dan tanggung jawab pengusaha terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja, pemotongan upah, dan merumahkan pekerja ketika mengalami krisis keuangan pada masa pandemi COVID-19.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran terkait dengan permasalahan yang diteliti.

