

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar belakang

Tanggal 2 Maret 2020, Indonesia dilanda wabah *Corona Virus Disease* 2019 atau biasa disebut Covid-19. Virus ini sangat mudah menular, hanya melalui kontak langsung dengan percikan cairan orang yang terinfeksi (melalui batuk dan bersin), dan jika menyentuh permukaan yang terkontaminasi virus lalu memegang mulut, hidung atau mata tanpa mencuci tangan terlebih dulu maka orang tersebut juga bisa terinfeksi. Virus juga ini dapat bertahan selama beberapa jam di permukaan, tetapi disinfektan sederhana dapat membunuhnya.<sup>1</sup> Semakin mewabahnya penyakit ini di Indonesia, penyakit menjadi pandemi yang belum terselesaikan sampai sekarang, maka *World Health Organization* (WHO) dan pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk menanggulangi Virus Covid-19 ini.

Covid-19 telah dinyatakan oleh WHO pada 11 Maret 2020 sebagai pandemi global.<sup>2</sup> Saat itu Indonesia telah menyatakan bencana Covid-19 sebagai bencana nasional dan menetapkan Keputusan Presiden (KEPRES) Republik Indonesia No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus*

---

<sup>1</sup> Unicef Indonesia, “Tanya jawab seputar coronavirus (covid19)”  
<https://www.unicef.org/indonesia/id/coronavirus/tanya-jawab-seputar-coronavirus?gclid=CjwKCAjwzOqKBhAWEiwArQGwaHiFs7jRYt1sqneuE3f9x1NHvhz2ZPLDX1R7riyTQ4MbyKr OPeYFBoCyj0QAvD BwE#bagaimanacoronavirusmenyebar> ,diakses pada 16 september 2021

<sup>2</sup> Kompas, “Hari ini dalam sejarah: WHO tetapkan covid-19 sebagai pandemi global”  
<https://www.kompas.com/tren/read/2021/03/11/104000165/hari-ini-dalam-sejarah--who-tetapkan-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all> ,diakses pada 15 september 2021

*Disease* 2019 (Covid-19), diikuti oleh Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.01.07/MENKES/239/20 tentang Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar di Provinsi DKI Jakarta dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid – 19, yang ditetapkan pada hari selasa, 7 April 2020.<sup>3</sup> Penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dilakukan oleh beberapa daerah dan kota-kota besar di Indonesia. Selama masa PSBB ini masyarakat dibatasi dalam kegiatan beraktivitas mereka, hal ini menuntut setiap masyarakat untuk tetap berada di dalam rumah dan masyarakat yang memiliki pekerjaan, sekolah, dan aktivitas lainnya dianjurkan untuk melakukannya di dalam rumah.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan menjadi upaya pemerintah mempersiapkan negara dalam kondisi kesehatan tertentu seperti pandemi karena Covid-19 agar tidak terjadi peningkatan kasus Covid-19. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab melindungi kesehatan masyarakat dari penyakit dan faktor risiko kesehatan yang berpotensi menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat melalui penyelenggaraan keekarantinaan kesehatan. Pemerintah pusat dan Pemerintah daerah juga yang harus menjamin kebutuhan hidup warganya selama karantina berlangsung.<sup>4</sup>

Karantina dapat berdampak terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya yang bersifat mendadak dan

---

<sup>3</sup>Kompas, “Disetujui Menkes, PSBB DKI JAKARTA MULAI BERLAKU SELASA 2020” <https://nasional.kompas.com/read/2020/04/07/11582841/disetujui-menkes-psbb-dki-jakarta-mulai-berlaku-selasa-7-april-2020?page=all> diakses pada 16 september 2021

<sup>4</sup> <https://nasional.tempo.co/read/1485316/apakah-uu-keekarantinaan-kesehatan-diterapkan-jika-pkm-darurat-diperpanjang/full&view=ok> diakses pada 16 september 2021

drastis terhadap pekerja dan perusahaan.<sup>5</sup> Seringkali yang pertama kehilangan pekerjaan adalah mereka yang pekerjaannya sudah rentan, seperti pekerja toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan malapetaka bagi jutaan keluarga. Pekerja informal, yang menyumbang sekitar 61 persen dari tenaga kerja global sangat rentan selama pandemi karena mereka harus menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja dengan tidak adanya perlindungan, seperti cuti sakit atau tunjangan, membuat para pekerja ini mungkin perlu memilih antara kesehatan dan pendapatan, yang berisiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka.<sup>6</sup>

Data Badan Pusat Statistik bulan Februari 2021 tentang pekerja yang terdampak kondisi pandemi Covid-19, terdapat 19,10 juta orang atau 9,3% (sembilan koma tiga persen) penduduk usia kerja dengan struktur tenaga kerja meliputi pengangguran karena Covid-19 sebanyak 1,62 juta orang, bukan angkatan kerja karena Covid-19 sebanyak 0,65 juta orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebanyak 1,11 juta orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebanyak 15,72 juta orang.<sup>7</sup>

Kebijakan pengendalian penyebaran Covid-19 yang berpengaruh terhadap pelaksanaan hubungan kerja selama pandemi

---

<sup>5</sup> Yenny silvia sari sirait, *Buruh Dickey Pandemik*. (Jakarta: LBH Jakarta.2021), hal. 1

<sup>6</sup> Ibid., hal. 1

<sup>7</sup>Badan pusat statistik, “keadaan pekerja di Indonesia february 2021”

<https://www.bps.go.id/publication/2021/06/08/ccf5b352d7f42b9718b93f44/keadaan-pekerja-di-indonesia-february-2021.html> diakses pada 17 september 2021

Covid-19 telah menimbulkan persepsi, interpretasi dan penerapan yang berbeda, misalnya terkait pemahaman dan pelaksanaan batasan persentase pekerja/buruh yang bekerja di kantor/tempat kerja atau *Work From Office* (WFO), pemahaman makna bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan dirumahkan serta kaitannya dengan pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja/ buruh lainnya.<sup>8</sup>

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan ;
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
3. Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.

---

<sup>8</sup> Keputusan Menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 104 tahun 2021 tentang pedoman pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemic corona virus disease 2019 (COVID-19) hal. 4

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Macam-macam perjanjian kerja terdiri atas:<sup>9</sup>

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
  - a. Berdasarkan jangka waktu;
  - b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tidak tetap.

Ketentuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

---

<sup>9</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja. Edisi Revisi. Cet 4.* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), Hal. 11

- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun.
  5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 kali dan lebih dari 2 tahun.

Pasal 57 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian bersyarat, antara lain dipersyaratkan bahwa perjanjian harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai

perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan mengenai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Permasalahan yang timbul dalam perjanjian kerja waktu tertentu ketika Pandemi Covid-19 adalah saat perjanjian masih mengikat, ternyata salah satu pihak (pengusaha) mengakhirinya sehingga merugikan pihak yang lain (pekerja). Fenomena pemutusan hubungan kerja ini mengakibatkan pemerintah harus turun tangan dengan mengeluarkan beberapa kebijakan yang diharapkan dapat membantu hubungan kerja tersebut sehingga tetap berjalan secara baik selama masa Pandemi Covid-19. Kebijakan tersebut tidak hanya mengatur kondisi khusus pandemi, kebijakan tersebut juga mengatur kondisi umum.

Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penelitian ini diberi judul **“KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SELAMA MASA PANDEMI COVID 19”**.

## **1.2.Rumusan Masalah**

1. Bagaimana analisis kebijakan PHK terhadap PKWT selama masa pandemi Covid-19?

2. Bagaimana kesesuaian implementasi PHK terhadap PKWT selama masa pandemi Covid-19 dengan kebijakan pemerintah serta akibat hukumnya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Searah dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan mengetahui kebijakan PHK terhadap PKWT selama masa pandemi Covid-19.
2. Menganalisis dan mengetahui kesesuaian implementasi PHK terhadap PKWT selama masa pandemi Covid-19 dengan kebijakan pemerintah serta akibat hukumnya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, dan diharapkan dapat memberi tambahan kontribusi bagi pokok-pokok kepentingan, baik untuk kepentingan praktek maupun teoritis antara lain sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber pemikiran dalam pengembangan hukum, dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan perjanjian di Indonesia.



- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca terkait, kebijakan pemerintah mengenai perjanjian kerja yang dikeluarkan selama pandemi Covid-19 sehingga dapat berlangsung secara kondusif.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan agar ada kepastian hukum terkait perjanjian kerja baik secara umum dan khusus.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pemerintah dalam hal pembuatan produk hukum dalam keadaan pandemi.

### 1.5.Sistematika penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memahami lebih jelas tentang penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini akan dikelompokkan menjadi bab-bab untuk mempermudah pembaca, sebagai berikut:

- a. Bab I: Pendahuluan

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

- b. Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini terdapat teori-teori, asas-asas, prinsip, aturan perundang-undangan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini berhubungan dengan penelitian yang telah ditetapkan. Bab ini juga menguraikan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian.

c. Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan antara lain mengenai jenis penelitian, jenis data, cara memperoleh data, pendekatan dan analisis data untuk melakukan penelitian ini.

d. Bab IV: Hasil Penelitian dan Analisis

Bab ini menyampaikan hasil penelitian dan analisa berdasarkan data, teori-teori dan konsep yang telah diuraikan pada bab II.

e. Bab V: Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran disampaikan pada bab ini. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dan saran adalah usulan atas masalah yang menjadi fokus penelitian.