

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea ke empat menjelaskan salah satu tujuan negara republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum, dengan bentuk melakukan pembangunan berskala nasional maupun daerah baik dalam sektor industri, pariwisata dan lainnya.

Sejalan dengan tujuan negara tersebut, diperlukan jugalah sebuah aturan hukum agar kepastian hukum dapat ditegakkan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Secara historis hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang ketengakerjaan atau dikenal juga dengan istilah perburuhan, pada awal kemerdekaan diatur didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Selanjutnya diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Diketahui bahwa Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan ini dicurigai memicu pelanggaran hukum khususnya dalam bidang jamsostek. Terdapat dugaan penyimpangan dana jamsostek yang dilakukan oleh oknum aparat terkait dengan pihak lainnya yang merugikan. Kerugian yang ditimbulkan juga akan dirasakan oleh pekerja/buruh. Hal tersebut menuntut diperlukannya aturan hukum baru menggantikan Undang-Undang No. 25 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan

Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003 (Wijayanti 2009). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas tuntutan kebutuhan hukum terhadap ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah mengalami perkembangan reformasi, dimana tidak dikenal lagi istilah buruh dan majikan tetapi menggunakan istilah pengusaha dan pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan, juga terdapat beberapa aturan terkait mengenai ketenagakerjaan yaitu, Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Bab IX Hubungan Kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang dihasilkan akibat adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dilakukan dengan adanya kata sepakat dari pengusaha dan tenaga kerja, kecakapan dalam membuat perjanjian kerja baik pada pekerja dengan dianggap dewasa dan bagi perusahaan dalam bentuk surat kuasa melakukan perjanjian kerja, adanya objek perjanjian yang dalam hal ini adalah pekerjaan bagi pekerja, dan tidak bertentang dengan peraturan hukum yang berlaku.

Perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT dikenal juga dengan

karyawan kontrak didasarkan atas Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan seperti menurut jenis dan sifat atau waktu selesainya pekerjaan tersebut. Berbeda dengan PKWT, pada PKWTT atau dikenal juga dengan sebutan karyawan tetap atau permanen, tidak disebutkan mengenai jangka waktu perjanjian kerja.

Wahyu Safitri dalam Jurnal Administrasi Bisnis mengungkapkan bahwa adanya perbedaan pertimbangan perusahaan dalam membedakan status karyawan, seperti mendapatkan beberapa keuntungan. Keuntungan tersebut dapat berupa mempertahankan efisiensi dari gaji karyawan. Perubahan waktu demi waktu yang terjadi juga membuat perusahaan dapat mengikuti perubahan dengan menggunakan karyawan PKWT.

Pendapat dari Wahyu Safitri selanjutnya menyebutkan bahwa pada dasarnya gaji karyawan PKWT lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap (permanen). Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), karyawan PKWT tidak mendapatkan tunjangan seperti mendapatkan akses untuk program dana pensiun yang dibayarkan oleh perusahaan (pemberi kerja). Hal ini mengakibatkan dengan keterampilan tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan, mempekerjakan karyawan PKWT menjadi nilai tambah bagi perusahaan termasuk juga dalam hal menegosiasikan kontrak, gaji dan tunjangan yang mengikutinya. (Safitri 2014).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Puteri, perjanjian kerja dengan waktu tertentu tidak mengenal uang pesangon pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pihak yang memilih melakukan pemutusan hubungan kerja diluar jangka waktu yang diperjanjikan didalam perjanjian kerja, maka pihak tersebut harus menanggung akibat hukum yaitu melakukan pembayaran sisa perjanjian

kerja yaitu upah yang disepakati mulai dari pada saat perjanjian kerja dimulai hingga pemutusan hubungan kerja dilakukan.(Puteri 2019)

Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengidentifikasikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dengan memenuhi beberapa syarat,yaitu:

- a. pekerjaan yang diperjanjikan sifatnya hanya sekali atau sementara (tidak selamanya);
- b. pekerjaan yang diperjanjikan diperkirakan hanya dalam waktu yang singkat dan paling lama 3 (tiga) tahun lamanya;
- c. pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan musiman sehingga pada saat musim telah berganti maka pekerjaan tersebut tidak membutuhkan tambahan tenaga kerja; atau
- d. pekerjaan yang diperjanjikan merupakan kegiatan memperkenalkan produk terbaru dari perusahaan sehingga membutuhkan penambahan tenaga kerja dalam produksinya hingga pengenalan produk tersebut.

Secara umum, pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki beberapa hak-hak yang harus dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti (Azis, Handriani, and Basri 2019):

1. Hak Mendapatkan Gaji
2. Hak Mendapatkan Jaminan sosial
3. Hak Mendapatkan Tunjangan
4. Hak Mendapatkan Waktu Istirahat Dan Cuti
5. Hak Untuk Menikmati Hari libur Dan Uang lembur
6. Hak Bebas Bergabung Dengan Organisasi

7. Hak Untuk Mendapatkan Kebebasan Reproduksi
8. Hak Kebebasan Beribadah
9. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja
10. Hak Atas Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)
11. Hak Mendapatkan Pesangon Bila Di PHK

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK). Setiap pihak yang memiliki peran dalam ketenagakerjaan termasuk pengusaha maupun pekerja diharapkan menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi. Jika ditarik kedalam status pekerja, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan sebuah polemik tersendiri.

Pada awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan penemuan virus baru yang disebut virus corona yang selanjutnya disebut dengan Covid-19. Di Indonesia, kasus pandemi Covid-19 pertama kali diumumkan di hari Senin tertanggal 02 Maret 2020 oleh Presiden Joko Widodo. Dikonfirmasi bahwa virus ini dapat menular antar manusia dan telah menyebar luar dari China hingga ke lebih 190 negara lainnya. Pada 12 Maret 2020, *World Health Organization (WHO)* atau Organisasi Kesehatan Dunia mengumumkan virus corona yang selanjutnya disebut *novel corona virus (2019-nCoV* atau COVID-19) sebagai Pandemi.

Pemerintah Indonesia setuju dengan pernyataan dari *World Health Organization (WHO)* dengan menaikkan status virus Covid-19 menjadi pandemi Covid-19, dikarenakan penyebaran Covid-19 telah menjangkit hampir seluruh

dunia, sehingga membuat penambahan jumlah penderita bahkan dapat mengakibatkan meninggal dunia, penurunan nilai material yang semakin memburuk, sehingga berdampak pada berbagai aspek seperti aspek sosial, ekonomi, dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini selanjutnya dijelaskan didalam bagian pertimbangan huruf (a) Peraturan Pemerintah No. 1 Tahun 2020.

Seperti di negara-negara lainnya penyebaran virus ini telah memberikan pengaruh luas tidak hanya pengaruh terhadap sektor sosial tetapi juga pengaruh pada sektor ekonomi. Salah satu sektor ekonomi yang paling terdampak yaitu penurunan pendapatan perusahaan atau industrial yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia.

Menurut survei yang dilakukan pada bulan April 2020 terhadap 571 perusahaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), Konfederasi Serikat Pekerja Buruh Indonesia, dan *International Labour Organization* (ILO) yang mana mereka tergabung dalam suatu program yaitu Program Kestinambungan Daya Saing dan Tanggung Jawab Perusahaan merangkum beberapa temuan utama sebagai berikut(ILO-SCORE Indonesia 2020):

1. Dua dari tiga perusahaan saat ini menghentikan operasi

Dalam hasil penelitiann ini menyebukan bahwa terdapat kesulitan yang sebelumnya belum pernah dihadapi oleh setiap perusahaan sehingga mengakibatkan dua dari tiga perusahaan yang disurvei mengambil keputusan berhenti beroperasi untuk sementara maupun

selamanya (permanen). Akibatnya perusahaan kecil yang berkaitan dengan perusahaan besar tersebut menanggung beban yang lebih besar.

## 2. Pendapatan anjlok dan 90 persen melaporkan masalah arus kas

Keadaan krisis ekonomi yang terjadi turut mengakibatkan penurunan pendapatan perusahaan secara drastis. Perusahaan mengalami penurunan pendapatan sebesar 50%. Hal ini dialami oleh lebih dari seperempat perusahaan yang disurvei dengan rincian 52% perusahaan mendapati fakta bahwa 50% pendapatan perusahaan menghilang, dan 90% perusahaan mengalami masalah arus kas. Keadaan ini mendesak perusahaan melakukan negosiasi dengan bank, mengubah atau memperbaharui perjanjian dengan pemasok hingga memperbaharui perjanjian kerja dengan karyawan. Disamping tindakan yang dilakukan tersebut, perusahaan juga berharap mendapatkan bantuan pemerintah dalam bidang keuangan serta penangguhan pembayaran utang perusahaan seperti tagihan utilitas, premi jaminan sosial dan pajak.

## 3. Pekerjaan dalam risiko

Dalam bidang ketenagakerjaan, sebanyak 63% perusahaan melakukan pengurangan jumlah karyawan dan hal ini berpotensi diikuti oleh perusahaan lainnya. Di Indonesia sendiri, jutaan tenaga kerja mengalami cuti atau pemberhentian kerja sementara.

Kebijakan seperti ini jika di ikuti oleh perusahaan lain dengan tujuan menyelamatkan perusahaan, akan menambah jumlah pengangguran di Indonesia.

Dampak pandemi virus Covid-19 tersebut memaksa perusahaan mengambil kebijakan strategis untuk menyelamatkan kelangsungan perusahaan. Witdya Pangestika menyebutkan dalam Jurnal *Entrepreneur* ada 4 strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghemat biaya operasional perusahaan(Pangestika 2008).

- a) Efisiensi Proses Kerja
- b) Memanfaatkan penggunaan teknologi
- c) Efisiensi Sumber Daya Manusia
- d) Efisiensi cuti dan lembur.

Efisiensi sumber daya manusia dan efisiensi cuti dan lembur merupakan 2 (dua) kebijakan yang mempengaruhi hak dari pekerja khususnya pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu. Efisiensi sumber daya manusia berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk menyelamatkan kelangsungan perusahaan selama masa pandemi Covid-19.

Virus Covid-19 yang dinyatakan sebagai pandemi tersebut selanjutnya dianggap sebagai bencana nasional non-alam berdasarkan Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Kesempatan ini digunakan oleh perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan *Force Majeure*.



Menurut Setiawan yang dikutip oleh Abdulkadir Muhammad, *force majeure* adalah suatu kondisi dimana terjadi wanprestasi diakibatkan adanya kondisi yang menghalangi atau mengharuskan terjadinya wanprestasi seperti bencana alam, yang membuat debitur terbebas dari kesalahannya (wanprestasi) tetapi wanprestasi yang terjadi bukan karna kelalaian debitur. Kondisi yang dimaksudkan terjadi tidak dapat diprediksikan pada saat melakukan perjanjian (Abdulkadir Muhammad 2010).

Merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan jika merupakan jalan terakhir untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Sedangkan jika terdapat pihak yang tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja, setiap pihak dapat menembuh jalur litigasi maupun non-litigasi untuk memutus sengketa industrial tersebut. Selama belum terdapat putusan dari lembaga litigasi maupun non-litigasi yang berwenang, maka perusahaan maupun karyawan wajib melakukan kewajibannya seperti didalam kontrak yang masih berlaku.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sendiri sebenarnya telah menjadi polemik bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Karyawan PKWT (kontrak) yang dipekerjaan berdasarkan adanya jangka waktu juga membuat karyawan PKWT tidak mendapatkan pesangon, sedangkan karyawan PKWTT (permanen) yang dibuat tidak berdasarkan jangka waktu selesainya sebuah pekerjaan selanjutnya mendapatkan kesempatan mendapatkan pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hal ini jelas bertentangan dengan semangat perlindungan hak yang tertuang dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin bahwa adanya kesamaan hak bagi setiap pekerja secara adil dan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan hak ini dijamin oleh negara.

Menarik dari pengertian tersebut, penggunaan alasan *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat membuat perusahaan (pemberi kerja) tidak melakukan kewajibannya atau tanggung jawabnya yaitu membayarkan sisa kontrak yang seharusnya seperti yang dijelaskan dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadi alasan bagi perusahaan/ pemberi kerja untuk tidak menggunakan *force majeure* dalam melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang notabene mendapatkan hak uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan lama waktu kerja yang minimal 1 (satu) tahun kerja hingga paling lama 24 (dua puluh empat) tahun kerja. Saat ini, perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ini

susah ditemukan pada pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Menjadi sangat penting dibahas bagaimana dan keadaan memaksa (*force majeure*) dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya bagi pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Lalu bagaimana kedudukan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hal pemutusan hubungan kerja dikarenakan pandemi Covid-19.

Berdasarkan latar belakang serta isu hukum yang ada di atas, menjadi penting bagi Penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut tentang **“Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi Covid-19”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi yang Penulis kemukakan dalam penelitian ini menyangkut tentang:

1. Pandemi Covid-19 telah dijadikan alasan *force majeure* untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan industrial yang dinilai bertentangan dengan Pasal 62 jo. Pasal 151 jo. Pasal 164 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak diberikan hak apapun sesuai dengan peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar sebuah penelitian tidak melebar dan melenceng dari rumusan masalah yang dibahas maka diperlukan batasan masalah. Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian lebih fokus dan mendalam terhadap objek penelitian sehingga ditemukan kesimpulan yang sempurna terhadap masalah yang dibahas. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut, yaitu.

1. Penelitian berfokus pada Perlindungan Hak Pekerja/buruh berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada masa pandemi Covid-19.
2. Penelitian ini menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun pada Oktober 2020, Pemerintah Indonesian telah mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja atau dikenal *Omnibus Law*, tetapi terjadi banyak penolakan atas Undang-Undang tersebut. Bahkan Undang-Undang Cipta Kerja ini akan dilakukan *yudisial review* oleh Mahkamah Konstitusi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas, maka ditemukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial?
2. Apa saja hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*)?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengkaji apakah pandemi Covid-19 dapat dijadikan alasan keadaan mendesak (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial.
2. Untuk mengetahui Apa saja hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak memenuhi syarat sebagai keadaan mendesak (*force majeure*).

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat yang terbagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut.

#### **1.6.1 Manfaat teoritis**

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa terutama pada ilmu hukum dalam ketenagakerjaan;

- b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

- a. Bagi Penulis manfaat praktis dalam Penelitian ini yaitu dapat mengetahui apakah keadaan memaksa atau *force majeure* dapat dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja serta dapat memberikan jawaban atau jalan keluar terhadap permasalahan yang penulis teliti.
- b. Untuk Akademisi/Praktisi maupun perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi mereka yang ingin mendalami perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- c. Untuk masyarakat, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembelajaran bagi yang tidak/ belum mengerti perlindungan hak pekerja/buruh berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada masa pandemi Covid-19.