

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Hukum memiliki kedudukan sebagai tata hukum, tata nilai, sistem ajaran dan juga gejala sosial. Hukum sebagai tata hukum, tata nilai dan juga gejala sosial adalah peraturan yang berlaku pada masa lalu, saat ini dan yang akan datang atau masa mendatang yang mengatur segala aspek kehidupan masyarakat, baik kepentingan individu maupun kepentingan negara. Hukum sebagai tata hukum lazim dikenal dalam bentuk peraturan. Peraturan secara umum dikenal adanya peraturan privat dan peraturan publik atau hukum privat dan hukum publik. Hukum tersebut diimplementasikan pada berbagai aturan hukum dengan tingkatan, batas kewenangan, dan kekuatan mengikat yang berbeda satu dan lainnya. Hukum dalam kedudukannya sebagai tata hukum sebagaimana di atas dibuat guna mengatur tata tertib masyarakat.

Hukum sebagai tata nilai atau sering dikenal dengan system nilai, memiliki pengertian bahwa hukum mengandung nilai baik dan buruk, salah dan benar, adil atau zalim, dan lain-lain, yang berlaku secara umum. Hukum dalam konsep ini memiliki makna sebagai salah satu paradigma hukum sehingga itu dapat dilihat sebagai nilai itu sendiri. Hukum di sini merupakan perwujudan nilai-nilai yang mengandung arti bahwa kehadirannya sebagai pelindung dalam melindungi dan memberikan kemajuan bagi nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh masyarakat. Hukum sebagai sistem ajaran, menguraikan hukum yang dicita-citakan, hukum sebagai ideologi masyarakat. Hukum sebagai gejala sosial yang terjadi dalam

kehidupan masyarakat bertujuan mengusahakan keseimbangan kepentingan seseorang dalam masyarakat sehingga mampu meminimalisasi timbulnya konflik. Aturan hukum pun perlu dijaga agar proses interaksi anggota masyarakat untuk mencukupi kepentingan hidupnya dan hubungan kerja sama positif antar anggota masyarakat dapat berjalan aman dan tertib (Bambang 2013 : 5).

Hukum sebagaimana uraian di atas, khususnya hukum privat, mencakup salah satu yang paling sering dihadapi dalam masyarakat adalah terkait hukum ketenagakerjaan. Dalam dunia ketenagakerjaan, Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai payung hukum yang mengatur dan mengikat semua pihak terkait. Undang-undang ketenagakerjaan dalam hal ini mencakupi juga terkait ketentuan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, ketentuan jenis pekerjaan dan besaran upahnya menjadi jelas dan tegas. Hak-hak para pekerja dan pengusaha secara yuridis mendapat perlindungan yang sama, hanya dari segi kewajiban, wewenang, manejerialnya berbeda. Oleh karena itu, kedudukan majikan atau pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan para pekerja. Atas dasar itulah, undang-undang mengenai ketenagakerjaan ditetapkan untuk melindungi hak-hak para pekerja yang terkadang semakin tidak berdaya menghadapi arus dan situasi ekonomi dewasa ini (Bambang 2013 : 6).

Sejak akhir tahun 2019, dunia dilanda atau dihadapkan pada sebuah permasalahan yang sangat krusial dan mewabah, yakni kehadiran Covid-19 atau yang dikenal dengan sebutan Virus Corona, yang telah menyebarluas keseluruh dunia termasuk Indonesia. Semua negara kesulitan dan dilanda dilema dalam menanggulangi Covid-19/virus corona sehingga membuat pemerintah bahkan masyarakat dipenuhi dengan keresahan hingga mengalami kerugian yang menimbulkan dampak/akibat terhadap sisi keselamatan dan Kesehatan manusia maupun siklus perekonomian. Hal ini membuat pemerintah akhirnya terpaksa mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19/virus corona. Efek atau dampak dari kebijakan tersebut, membuat hampir seluruh perusahaan terpaksa menempuh upaya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya di masa penyebaran Covid-19 ini pada umumnya menggunakan alasan force majeure/keadaan memaksa (keadaan darurat), padahal jika dikaji secara langsung perusahaan-perusahaan tersebut masih melaksanakan kegiatan produksi sebagaimana mestinya. Hal penting yang menjadi alasan utama pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan kepada para pekerja yaitu, apabila suatu perusahaan terbukti mengalami penurunan atau kerugian selama 2 (dua) tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai 2 (dua) tahun. Kejelasan force majeure yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu di perhatikan. Karena alasan force majeure yang

dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Para pihak dalam yang terkait dalam ketenagakerjaan disarankan agar dengan berbagai upaya harus mengusahakan supaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berbagai upaya, diartikan sebagai usaha-usaha yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan terhadap jam/waktu kerja, penghematan, pembenahan dalam metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi pemutusan hubungan kerja setidaknya merupakan tindakan terakhir. Bila semua upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan (Hardijan 2011 : 147).

Prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan adalah sebagai berikut (Hardijan 2011 : 148) :

- 1) Pengusaha dan serikat pekerja serta pekerja itu sendiri wajib melakukan upaya perundingan dalam setiap persoalan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja;
- 2) Selanjutnya, jika perundingan tersebut gagal atau tidak menghasilkan kesepakatan bersama, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, diajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya;
- 3) Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah

batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya di terima, serta selama putusan belum di tetapkan, maka baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya Pasal (155) ayat (2) dan (3), Pasal (170) UU No. 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut diatas adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Alasan yang di perolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah (Hardijan 2011 : 150) :

1. Karena pekerja melakukan kesalahan berat;
2. Karena pekerja ditahan pihak berwajib;
3. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
4. Karena perubahan status perusahaan;
5. Karena perusahaan tutup;
6. Karena perusahaan pailit;
7. Karena pekerja meninggal dunia;
8. Karena pensiun;
9. Karena mangkir;
10. Karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
11. Karena kemauan diri sendiri;
12. Karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja

Ritme kehidupan manusia berkembang mengikuti tuntutan suatu zaman, dan manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang memiliki tenaga yang dapat

menggerakakan kehidupan untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia perlu melakukan kerja sama yang menghasilkan suatu perjanjian dengan manusia lainnya untuk saling menguntungkan. Hal ini sejalan dengan perjanjian kerja menurut Pasal (1601) KUHPerdara ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang di ciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi. Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal (27) ayat (2) UUD NKRI 1945 menyatakan “Tiap-Tiap Warga Negara Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak “ dengan memperhatikan hak asasi manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan dimana terdapat pihak yang kuat dan yang lemah. Hukum ketenagakerjaan sekarang merupakan hasil dari perjalanan dari hukum ketenagakerjaan dimasa lalu. Hukum ketenagakerjaan yang ada sekarang ini bukanlah hukum ketenagakerjaan yang tiba-tiba muncul begitu saja. Hukum ketenagakerjaan yang merefleksi hukum di masa lalu yang kemudian merefleksi hukum internasional dalam hukum ketenagakerjaan globalisasi. Hukum ketenagakerjaan bagian dari bisnis karena bisnis syarat dengan tujuan dan pemakanaan hidup manusia. Dengan tujuan ini, maka hukum ketenagakerjaan berdampak baik bagi semua pihak yang berkepentingan khususnya pelaku usaha dengan pekerja. Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja, buruh, pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah atau penguasa (Is dan Sobandi 2020 : 100-101).

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dapat mengajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya Pasal (171) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Ketentuan Pasal (171) ini perlu juga di perjelas, apakah pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan ini mencangkup

pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya dari pekerja, misalnya pengunduran diri atas kemauannya sendiri, pengunduran diri atas kemauan sendiri adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang dapat di ajukan gugatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kiranya pemutusan hubungan atas inisiatif sendiri termasuk kedalam pengertian pemutusan hubungan kerja yang dapat digugat seperti ketentuan Pasal (171) ini karena kedudukan pekerja di Indonesia ini sangatlah lemah sehingga banyak perusahaan yang mengancam pekerja untuk melakukan pengunduran diri saja, walaupun sebenarnya dengan hal tersebut, maka semua pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan kiranya terbuka kemungkinan untuk digugat dalam jangka waktu satu tahun (Hardijan 2011 : 151).

Krisis yang bermula dari dimensi kesehatan kini merambat ke dimensi ekonomi. Aktifitas ekonomi telah menurun intensitasnya hingga pada tingkat yang belum pernah dialami pada era kontemporer. Alhasil dapat dipastikan bahwa hal ini akan sangat berdampak pada banyak pihak, termasuk perusahaan. Meski demikian, sepertinya banyak elemen masyarakat yang justru menyudutkan perusahaan, baik pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya maupun kelompok pekerja atau buruh melalui tekanan sosial.

Banyak perusahaan dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja ditengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis seperti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan pemutusan hubungan kerja karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran. Namun, pemutusan hubungan

kerja merupakan suatu keputusan yang tak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Selain dari pada itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang dapat ditempuh. Begitu juga dengan potongan gaji, merupakan suatu keputusan yang dianggap melanggar hak dari pekerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disisi lain, perusahaan juga perlu menjaga agar usahanya tetap dapat hidup di tengah kondisi pandemic Covid-19 ini. Mereka dituntut harus memenuhi tanggung jawab terhadap orang banyak, di samping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan stakeholder.

Pada dasarnya, pengaturan tentang ketenagakerjaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Didalamnya diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan. Oleh karenanya, bila ada praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini, seperti PHK atau Potongan Gaji Sepihak, maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap hak buruh atau pekerja. Pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (profit) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikan dengan persoalan antar pekerja dengan pengusaha.

Di tengah situasi kondisi ekonomi yang semakin lesu yang diakibatkan oleh Covid-19 sehingga berdampak pada banyaknya para pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaannya akibat Pemutusan Hubungan Kerja, sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas dari pemerintah. Namun, ternyata persoalan hukum ini malah sama sekali tidak mendapatkan tanggapan ataupun respon serius. Banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan tidak mendapatkan hak-hak mereka sebagaimana yang telah digariskan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, ketidakpastian di masa pandemi Covid-19 ini menjadi fokus kajian penulis untuk membahas dan menganalisa secara aspek hukum ketenagakerjaan, secara lebih kompherensif terkait kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ataupun pihak perusahaan untuk para pekerja. Perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja dan perlu adanya kebijakan pemerintah untuk menentukan apakah Covid-19 ini termasuk kedalam force majeure bencana alam atau tidak, kemudian keterkaitannya dengan aspek hukum pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan.

Untuk itu, penulis tertarik mengkaji secara mendalam persoalan ini dalam Skripsi ini yang Penulis beri judul “TINJAUAN YURIDIS UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Pasal (61) ayat (1) telah mengatur bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila :
 - 1) Pekerja meninggal dunia;
 - 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
2. Muncul musibah yang menjadi persoalan dalam berbagai segi kehidupan, yang kemudian dijadikan alasan utama oleh para pengusaha untuk melakukan pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh. Dua hal yang bertolak belakang dan tidak berkaitan langsung dengan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana Pasal (61) ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini Penulis batasi hanya terkait dengan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan yang diakibatkan karena dampak dari wabah virus corona.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian penulis diantaranya:

- 1.4.1. Apakah Pandemic covid-19 dapat dijadikan alasan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pemberi kerja atau perusahaan?
- 1.4.2. Apa konsekuensi hukum Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?

1.5. Tujuan Penelitian

- 1.5.1. Untuk mengetahui apakah Pandemic Covid-19 dapat dijadikan alasan untuk mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pemberi kerja atau perusahaan.
- 1.5.2. Untuk mengetahui apa konsekuensi hukum Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Keilmuan Hukum Ketenagakerjaan, dengan adanya penelitian ini semoga hasilnya dapat menjadi referensi bagi para akademisi dalam melakukan penelitian serupa terkait dengan ketenagakerjaan.
2. Bagi Pemerintah, Pembuat Undang-undang dan Penegak Hukum, sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memperbaiki dan memperbaharui sistem hukum yang benar-benar dapat memberikan keadilan dan kemanfaatan hukum bagi Pekerja dan Buruh;

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Hakim, Semoga dapat menjadi acuan dalam proses beracara di pengadilan;
2. Bagi Advokat, Semoga dapat menjadi acuan dalam membela hak-hak pekerja maupun dalam memberikan advice hukum bagi pihak pengusaha.