

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang memiliki banyak kebutuhan, terutama di kehidupan modern seperti saat ini. Pada dasarnya kebutuhan manusia secara alamiah adalah kebutuhan insidental, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi karena kebutuhan insidental ini merupakan kebutuhan pokok dari manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut beranekaragam mulai dari kebutuhan papan, pangan, maupun sandang sampai dengan kebutuhan barang-barang mewah. Sehingga, manusia dituntut untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Mulai dari pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Maksud dari pekerjaan yang diusahakan sendiri ialah bekerja atas usaha dan modal serta tanggung jawab sendiri. Sedangkan, maksud dari bekerja dengan orang lain ialah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang telah atau akan memberi perintah dan mengutusinya, karena ia wajib tunduk dan patuh kepada orang lain yang memberikan pekerjaannya tersebut.

Makna dari bekerja ialah melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memberikan kepuasan dalam kebutuhan masyarakat. Di sisi lain, bekerja juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan antar sesama umat manusia, yang berkaitan juga untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya adalah seseorang harus berusaha dan bekerja apabila ia ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, apabila tidak maka hal tersebut merupakan sesuatu yang mustahil.¹

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), tujuan dari bangsa Indonesia ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia,

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010, hlm.1.

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dalam rangka mewujudkan tujuan negara, terutama untuk memajukan kesejahteraan umum dan mewujudkan masyarakat yang lebih makmur maka pemerintah menjalankan pembangunan nasional. Pembangunan merupakan upaya yang diarahkan untuk memperoleh taraf hidup yang lebih baik.

Perlindungan para buruh dan tenaga kerja mendapatkan perhatian khusus dalam konsep negara hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Perlindungan buruh dan tenaga kerja juga tertuang dalam Pasal 28D Ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa: “Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebagai wujud realisasi pasal tersebut maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pengaturan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, orang yang bekerja disebut sebagai pekerja/buruh. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima atau imbalan dalam bentuk lain.²

Namun, ditengah jaminan perlindungan terhadap buruh dan tenaga kerja, terdapat permasalahan di dalamnya. Permasalahan buruh dan tenaga kerja bukanlah hal yang asing lagi ditelinga negara berkembang. Salah satu permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Umar Kasim juga menyatakan

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 3.

bahwa pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran. Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu yang sangat ditakuti oleh para buruh dan pekerja.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja mendapatkan tambahan beban lagi sejak masuknya pandemi COVID-19. COVID-19 merupakan wabah penyakit yang menyerang seluruh negara pada akhir tahun 2019 hingga saat ini. Masuknya COVID-19 di Indonesia, dimulai awal Maret 2020. Penyebaran COVID-19 dapat melalui “*human to human*”.

Pemerintah Indonesia sebagai upaya preventif pencegahan penyebaran COVID-19 di Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Yang dimana pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala besar, semua pekerjaan maupun pelajar di Indonesia mulai menerapkan *Work From Home* (WFH) dan *Study From Home*.

Di Kota Kupang sendiri menerapkan WFH sendiri mulai dari Bulan Maret. Namun Kota Kupang telah menjalani protokol New Normal yang dimulai sejak tanggal 15 Juni 2020 dengan harapan dapat menolong roda perekonomian di Kota Kupang sendiri. Dengan adanya Virus Corona ini roda perekonomian Indonesia mengalami penurunan drastis. Kota Kupang juga mengalami dampak dari pandemi Covid-19 dan dampak dari pandemi covid-19 ini sangat dirasakan dan dialami oleh 3 (tiga) hotel di Kota Kupang yang melakukan PHK terhadap pekerjanya, hal ini dikarenakan kondisi hunian hotel yang menurun drastis sehingga mengakibatkan Hotel mengalami kerugian.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mendapatkan informasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang bahwa pekerja tetap yang di PHK pada tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1
Data Jumlah Pekerja Tetap Yang di PHK Pada Masa Covid-19 di
Kota Kupang Tahun 2020

Perusahaan	Pekerja yang di PHK
Neo Hotel Eltari Kupang	3 orang
Hotel On The Rock	2 orang
John's Hotel	3 orang
M Hotel	6 orang
Aston Hotel Kupang	5 orang
Swis-Belinn Kristal Kupang	1 orang

(Sumber data : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Kupang)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dengan meningkatnya jumlah korban pemecatan hubungan kerja di tengah pandemi COVID-19 di Kota Kupang tidak dapat dipungkiri bahwa hal ini sangat tidak di inginkan pihak hotel tersebut, karena masalah Covid-19 ini merupakan kejadian atau keadaan yang terjadi diluar kuasa dari para pihak perusahaan maupun pekerja atau biasa yang disebut dengan *Force Majeure*. *Force Majeure* atau yang sering diterjemahkan sebagai keadaan memaksa yang dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya disebabkan keadaan atau peristiwa yang tidak terduga pada saat dibuatnya kontrak.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE 197/MEN/PHI-PPHI/2008 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Angka 3 bahwa Meminta agar setiap pengusaha memerankan forum bipartit dan mengedepankan dialog antara dan pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing.

Dalam hal permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Kota Kupang yang menjadi fokus penelitian adalah di Hotel Neo Eltari Kupang yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 3 (tiga) orang pekerja yaitu Bapak Leopoltus Manek, Bapak Alex Tode, dan Bapak Baltasar Rada yang sudah menyepakati perjanjian kerja berupa hak dan kewajiban dengan pihak hotel, tetapi pada saat pemutusan hubungan kerja hak dan kewajiban tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di sepakati. Yang dimana pihak hotel memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Bapak Leopoltus Manek, Bapak Alex Tode dan Bapak Baltasar Rada hanya memberikan Uang Pesangon tanpa memberikan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dan tidak sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang wajib diterima.

Oleh karena itu, sesuai dengan ketentuan Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana baik perusahaan maupun pekerja masing-masing mempunyai hak ataupun kewajiban yang sama-sama harus diberikan dan dilindungi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KOTA KUPANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi covid-19 di Kota Kupang berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?”

1.3. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK akibat pandemi covid-19 di Kota Kupang berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Secara teoritis

Hasil penulisan hukum ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja bila terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

1.4.2. Secara praktis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah dan memperdalam wawasan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Bagi pekerja/pengusaha

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pekerja.

3. Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pemerintah khususnya dalam pemutusan hubungan kerja.

4. Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK.