

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “semua warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi umat manusia”. Hal ini menjamin bahwa setiap orang yang mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan serta semua orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk menjalani kehidupan yang layak.

Pada awal tahun 2020, *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah menjadi masalah kesehatan global yang kemudian ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (WHO). Pandemi Covid-19 ini menyebar hampir seluruh negara, termasuk Indonesia. Penyebaran Covid-19 yang menjangkau hampir seluruh wilayah provinsi di Indonesia dengan jumlah kasus positif dan jumlah kematian yang cukup tinggi, tentu berdampak pada aspek ekonomi, sosial, budaya serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Untuk membatasi penyebaran virus ini pemerintah membuat berbagai kebijakan dalam penanggulangannya diantaranya pertama upaya pencegahan penyebaran Covid-19 melalui Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kedua kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Kedua hal tersebut dianggap dapat mengurangi penyebaran virus covid-19 namun dampaknya justru berimbas pada dunia kerja antara

hubungan pengusaha dan pekerja dimana rantai perekonomian menjadi terputus dan pasokan barang yang disediakan atau dibutuhkan berkurang dan berdampak pada pendapatan yang berkurang bagi perusahaan merugi dan terancam bangkrut. Dalam Pasal 1 (25) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Berakhirnya hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari masalah-masalah tertentu yang mengakibatkan pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja”. Pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.

Untuk menjaga agar pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan yang terdampak pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dapat berlangsung dalam kondisi yang kondusif, maka Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor; 104 Tahun 2021 yaitu tentang pedoman pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemi covid-19. Satu-satunya langkah yang bisa diambil jika pandemi covid-19 berdampak terhadap keberlangsungan usaha, ketika sudah dilakukan upaya-upaya lain kemudian tidak ada jalan lain maka terpaksa PHK, namun harus adanya keputusan bersama antara pekerja atau buruh¹.

Perusahaan yang mengeluarkan kebijakan dengan memperhatikan pedoman pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemi serta substansi

¹ [https://ekonomi.bisnis.com/read/20210816/12/1430129/Aturan Baru Hubungan Kerja selama Pandemi COVID-19, Terkait Upah Hingga PHK \(yahoo.com\)](https://ekonomi.bisnis.com/read/20210816/12/1430129/Aturan-Baru-Hubungan-Kerja-selama-Pandemi-COVID-19,-Terkait-Upah-Hingga-PHK-(yahoo.com)) Aturan Baru Hubungan Kerja selama Pandemi COVID-19, Terkait Upah Hingga PHK diakses pada tanggal 6 Desember 2022.

pedoman harus sesuai dengan keputusan menteri ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021. Bahwa dalam Kepmenaker tersebut, sesuai acuan atau pedoman bagi pengusaha dan pekerja yaitu pelaksanaan sistem kerja, pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja atau buruh dan mengenai langkah-langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja.

Salah satu dampak yang terjadi dalam penyebaran pandemi covid-19 yaitu berkurangnya pendapatan dari perusahaan dan mengalami kerugian. Untuk mengantisipasi hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja tetap terjalin dan mengantisipasi pemutusan hubungan kerja yang tidak terelakan maka Surat Keputusan Menteri ketenagakerjaan sebagai jawaban untuk memelihara kondisi perekonomian Indonesia sampai situasi abnormal ini berakhir. Salah satunya di PT Trans Retail bidang Fresh, yang memiliki banyak pekerja di perusahaan ini. Namun karena kondisi pandemi maka sudah bisa dipastikan perusahaan ini juga mengalami kerugian yang diikuti PSBB dan PPKM sehingga pendapatan perusahaan menurun. Apabila pendapatan menurun perusahaan PT Trans Retail Bidang Fresh mengambil langkah-langkah untuk terus bertahan dengan mempertahankan pekerja yang banyak menjadi pilihan yang mau tidak mau harus dilaksanakan ditengah kondisi merugi. Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan tanggung jawab perusahaan karena karyawan merupakan mitra kerja yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan sesuai dengan kewajiban konstitusional. Hubungan kerja tidak selalu optimal atau terdapat permasalahan yang dapat ditimbulkan oleh pekerja atau perusahaan.

Apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, maka akan menimbulkan wanprestasi karena perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja. Gagalnya kontrak kerja akibat Covid-19 menimbulkan kewajiban perusahaan terhadap pekerja/buruh. Sudah bukan menjadi rahasia umum apabila perusahaan merugi atau pendapatan menurun, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh menjadi pilihan pengusaha. Pada masa pandemi Covid-19 di Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) juga terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sebanyak 219 tenaga kerja salah satunya PT Trans Retail Bidang Fresh Transmart Kupang².

Hasil data penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT Trans Retail Bidang Fresh Transmart Kupang karyawannya berjumlah 15 orang kemudian pada masa pandemi Covid-19 terjadi PHK karyawan berjumlah 4 pekerja. sehingga mengakibatkan kehilangan pekerjaan bagi para pekerja atau buruh yang di PHK. Tentu itu dapat merugikan para pekerja karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan surat keputusan, dalam Kepmenaker telah menjelaskan mengenai sistem kerja, sistem upah dan langkah-langkah pencegahan selama masa pandemi covid-19.

Berangkat dari data yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pelaksanaan Keputusan Menteri ketenagakerjaan tersebut terhadap PT Trans Retail Bidang Fresh Transmart Kupang dengan judul **“PELAKSANAAN KEPUTUSAN MENTERI**

² https://www.antarane.ws.com/berita/1463901219_tenaga_kerja_NTT_terkena_PHK_dampak_pandemi_COVID-19 - ANTARA News. Diakses pada tanggal 21 Januari 2023

**KETENAGAKERJAAN NOMOR 104 TAHUN 2021 TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA SELAMA MASA
PANDEMI COVID-19 DI PT TRANS RETAIL BIDANG FRESH
TRANSMART KUPANG NUSA TENGGARA TIMUR.”**

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana Pelaksanaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT Trans Retail di Bidang Fresh Transmart Kupang Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui pelaksanaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT Trans Retail Bidang Fresh Transmart Kupang Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Memberikan Sumbangan Pemikiran Dalam Perkembangan Ilmu Hukum Khususnya Yang Berkaitan Dengan Bagaimana penerapan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT Trans Retail Bidang Fresh Transmart Kupang Nusa Tenggara Timur.

b. Secara Praktis

1. Bagi Masyarakat

Dapat Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan Sumbangan Pemikiran Tentang Bagaimana Pelaksanaan Kepmenaker Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan tambahan informasi serta referensi bagi peneliti lain ingin mengadakan peneliti sejenis.

4. Bagi Peneliti

Selanjutnya sebagai bahan referensi untuk melakukan peneliti sejenis.