

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada 31 Desember 2019, WHO China Country Office melaporkan kasus virus yang berada di kota Wuhan, provinsi Hubai, Cina. Tanggal 7 Januari 2020 China mengidentifikasi virus ini sebagai virus jenis baru yaitu COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*). Pada tanggal 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan status kedaruratan kesehatan masyarakat yang meresahkan dunia.

Dampak yang ditimbulkan oleh virus ini untuk seluruh Negara, salah satunya Indonesia merasakan dampak virus COVID-19 misalnya di masyarakat, ekonomi, pendidikan, pekerjaan, politik, dll. Misalnya di negara maju pemerintah membuat kebijakan *Lockdown* agar warganya tidak keluar rumah untuk mengurangi penyebaran dari COVID-19. Upaya untuk menghambat penyebaran virus COVID-19 telah menghambat kegiatan perekonomian dan dampaknya terhadap tingkat kesejahteraan sosial semakin dirasakan masyarakat.

Pada tanggal 11 Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) akhirnya menyatakan COVID-19 sebagai global pandemik. Dengan pertimbangan ini dan berbagai pertimbangan lainnya Presiden Joko Widodo menetapkan COVID-19 menjadi bencana nasional dengan mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non alam Penyebaran COVID-19 pada 13 April 2020.

Pemerintah membuat sebuah kebijakan, seperti *Social Distancing* hingga PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) disetiap daerah-daerah yang sudah memiliki kasus penyebaran COVID-19. Ketika PSBB berlaku, banyak tenaga kerja di Indonesia terpaksa

harus dirumahkan. Bahkan perusahaan hingga mengeluarkan keputusan ekstrim yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), di rumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, bekerja sebagian, dikurangi gajinya, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay*). Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi. Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi COVID-19, ini seringkali menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) atau efisiensi, padahal perusahaan tersebut masih berproduksi seperti biasanya. Hal penting menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Pandemi COVID-19, saat ini belum mencapai 2 tahun¹.

Di China, akibat wabah virus COVID-19 pemerintah melakukan pembatasan sosial di kawasan Wuhan. Pembatasan perjalanan dan karantina juga masih diberlakukan. Wabah virus COVID-19 yang melanda dunia secara langsung membuat perekonomian China menyusut cukup dalam untuk pertama kalinya dalam beberapa dekade terakhir. Pasalnya, China menjadi episentrum penyebaran wabah tersebut. Dari fenomena tersebut, dapat dikatakan jika jumlah investasi yang akan ditanamkan di China juga diprediksi dapat berkurang. Selain itu juga, Ekspor dan Impor China juga akan mengalami penurunan. nilai ekspor China turun 17,2 persen atau penurunan terbesar sejak Februari 2019 selama perang dagang dengan Amerika Serikat. Selain itu, nilai impor China juga turun sebanyak 4 persen. Berdasarkan pada kerangka di atas, COVID-19 merupakan ancaman *existential*

¹ UU No 13/2003 menegaskan bahwa: Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

threat dalam teori sekuritisasi. Pemerintah pun segera menutup Pasar Grosir Makanan Laut Huanan pada 1 Januari 2020. Namun, pejabat Tiongkok mengesampingkan kemungkinan bahwa ini adalah kembalinya virus SARS yang telah menewaskan lebih dari 770 orang di seluruh dunia pada 2002-2003².

Terjadinya peningkatan jumlah kasus menandakan bahwa COVID-19 sebagai ancaman terhadap *referent object*, yakni warga negara China. Oleh karena itu, perlunya langkah yang diambil oleh China dalam menghadapi transmisi cepat COVID -19, yaitu menerapkan kebijakan *lockdown* di Wuhan dan tiga kota lain sekitar Wuhan. Tindakan *speech act* yang dilakukan oleh Presiden Xi Jinping berhasil menjustifikasi tindakan *extraordinary measure*, yaitu dengan mengeluarkan kebijakan tiga tahap penanggulangan virus sebagai strategi containment China. Kebijakan *containment* yang dijalankan oleh China akan membuat masyarakat China semakin percaya bahwa COVID -19 merupakan *existential threat* yang nyata sehingga mereka akan menerima dan mendukung penuh negara dalam menerapkan kebijakannya. Hal tersebut menandakan bahwa terjadi perubahan dari pendekatan awal berupa kontrol parsial menjadi control komprehensif sesuai dengan Undang-Undang Republik Rakyat Tiongkok (RRT) tentang Pencegahan dan Tindakan terhadap Penyakit Menular³. Sebanyak 80 juta warga China diprediksi telah kena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), di karena COVID-19. Persentase orang yang kehilangan pekerjaan di China mencapai 5,6 persen dan bulan selanjutnya mengalami pengangguran 6,2 persen. Menurut *Ekonom Societe Generale Michelle Lam*, proyeksi 80 juta tersebut setara dengan hampir 10 persen dari orang di Negeri Tirai Bambu (China) yang seharusnya di pekerjaan, alih-alih mereka harus mengalami kehilangan pekerjaan.

² Aljazeera. (2020, September 22). Timeline: How the new coronavirus spread. Retrieved from <https://www.aljazeera.com/news/2020/01/timeline-china-coronavirus-spread-200126061554884.html>

³ National Health Commission (NHC) of the PRC. Guidance of Corona Virus Disease 2019: Prevention, Control, Diagnosis, and Management. Tiongkok: People Medical Publishing House, 1-4, 2020. Retrieved from https://www.yoifos.com/sites/default/files/covid_19_guideline_chn.pdf.

Diperkirakan 4,5 juta orang yang telah kehilangan pekerjaan akibat PHK massal⁴. Banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran, di sebabkan kali ini kasusnya ialah sebuah wabah virus COVID-19 yang begitu ganas, penyakit ini sejenis mematikan manusia dan penularannya juga sangat cepat sehingga menurunnya perekonomian suatu negara. Ada beberapa sebagian dari pihak Perusahaan menutup sementara perusahaannya dan membuka kembali jika sudah *New Normal*, kegiatan ekspor dan impor di berhentikan, transportasi juga di batasi dan sebagian di tutup (*Lockdown*), pertemuan juga harus dibatasi, tempat wisata/rekreasi juga banyak di tutup.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berupa tesis agar lebih mendalam dan kemudian untuk mengkaji, menggali permasalahan tersebut. Selanjutnya penulis akan merumuskannya dengan berjudul penelitian: **PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN AKIBAT KERUGIAN DAMPAK COVID-19 DI NEGARA INDONESIA DAN NEGARA CHINA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, perumusan masalah yang menjadi dasar pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai dampak COVID-19 antara Indonesia dan China sudah diterapkan sebagaimana mekanisme yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia dan Pemerintah China?
2. Apakah dijumpai hambatan dalam menerapkan kebijakan yang diterapkan oleh kedua Pemerintahan Indonesia dan China dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada kondisi COVID-19?

⁴<https://cnnindonesia.com/ekonomi/20200508222508-532-501515/ekonomi-ramal-80-juta-warga-china-akan-kena-phk-akibat-Covid-19> diakses pada 20 April 2021.

3. Bagaimana upaya yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia dan Pemerintah China untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada kondisi COVID-19?

C. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis, sebagai bahan penelitian atau kajian lebih lanjut mengenai isu-isu hukum di bidang ketenagakerjaan, dampak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) di sebuah Perusahaan Negara Indonesia dan China pada masa pandemi COVID-19.
2. Secara praktis, dapat dipergunakan sebagai sumber rujukan atau pedoman bagi akademisi hukum, dan Pemerintah menanggulangi masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di negara Indonesia dan China ketika di masa pandemic COVID-19.
3. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja khususnya dalam pemberian upah maupun hak-hak lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 - b) Bagi Tenaga Kerja

Diharapkan Tenaga kerja mampu memahami hak dan kewajibannya sebagaimana perjanjian kerja yang telah disepakati bersama perusahaan, serta memahami langkah dan upaya hukum yang dapat ditempuh jika hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh perusahaan.