

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Hukum dan Ketenagakerjaan memiliki sebuah konsep hukum, dimana nya konsep ini memiliki makna yang berbeda-beda. Hukum memiliki sebuah arti sebagai norma, dimananya norma ini memiliki kekuasaan yang berwenang, yang dimaksud dengan pengertian ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bisa atau mampu mengerjakan pekerjaan untuk membentuk barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri dan masyarakat, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan ini Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu hukum yang mengatur tentang pekerjaan serta saat energi kerja sebelum, selama, serta sehabis bekerja.

Di suatu perusahaan ketenagakerjaan mempunyai suatu kiprah yang sangat krusial dan adanya keliru satu unsur penahan pembangunan. Tingkat kelebihan setiap orang tidak bisa berhasil tanpa suatu adanya tanggungan hidup yang harus didapatkan, serta taraf kelebihan tenaga kerja dan adanya proteksi aturan terhadap tenaga kerja harus disamakan menggunakan derajat serta prestise orang.<sup>1</sup>

Pada akhir tahun 2019, hampir seluruh dunia dilanda penyebaran wabah, yakni adanya kehadiran Covid-19 atau yang dikenal dengan sebutan Virus Corona, yang sudah menyebar sangat luas termasuk dengan Indonesia. Semua negara kesusahan dan kesedihan untuk menangani Virus Corona ini dan pada akhirnya pemerintah dan masyarakat dipenuhi dengan ketakutan sampai mengalami kerugian yang mengakibatkan efek dan dampak terhadap sisi keselamatan dan kesehatan manusia dan juga siklus perekonomian semakin menurun. Efek dan

---

<sup>1</sup> Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra “*Jurnal Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majure*” Fakultas Hukum Universitas Udayana, hal, 2, 2018.

dampak dari wabah ini, mengharuskan perusahaan mengambil keputusan secara terpaksa melakukan pemutusan korelasi kerja/PHK terhadap si pekerja.

Kebanyakan perusahaan telah menggunakan PHK di masa Covid-19 saat ini. Pada mulanya perusahaan memakai alasan *force majeure*/ keadaan memaksa, padahal bila diteliti secara langsung perusahaan-perusahaan tersebut masih melakukan aktivitas produksi sebagaimana adanya. Alasan utama yang paling penting terjadinya PHK yang terjadi oleh pihak perusahaan kepada si pekerja yaitu apabila perusahaan telah terbukti terjadi penurunan serta penyusutan selama 2 tahun, sementara itu pandemi covid-19 pada ketika itu belum menjangkau 2 tahun. Alasan *force majeure* yang sebagai suatu ungkapan menempuh penerangan dalam terjadinya tragedi alam yang tidak perlu diperhatikan. Karena alasan tersebut tidak dibenarkan jika perusahaan menggunakannya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja/PHK terhadap karyawannya. Para pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan dianjurkan untuk mencari upaya dalam mengusahakan agar tidak terjadi terjadinya PHK. Berbagai upaya diartikan sebagai bentuk usaha yang baik dan pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja/PHK, aturan waktu kerja, penghematan, penataan dalam metode kerja, dan memberitahu arahan kepada pekerja. PHK ialah usaha terakhir perusahaan untuk mengambil suatu keputusan. Bila semua upaya pencegahan tidak berhasil, baru PHK boleh dilakukan.<sup>2</sup>

Pada dasarnya, pengaturan mengenai ketenagakerjaan di UU No. 13 Tahun 2003. Di dalam terdapat peraturan mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan waktu kerja, perlindungan tentang pengupahan dan juga dalam kesejahteraan pekerja/buruh. Karena itu, jika ditemukan praktik yang subversif berdasarkan ketentuan peraturan Undang-Undang ini misalnya pemutusan hubungan kerja/PHK dan pemotongan gaji sepihak, maka hal ini menjadi suatu pelanggaran terhadap hak yang diterima oleh

---

<sup>2</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hal. 147.

si pekerja.

Pada terjadinya covid-19/Virus Corona saat ini, mengakibatkan ekonomi Indonesia semakin lesu dan menurun sehingga berdampak kepada para pekerja/buruh yang menyebabkan mereka kehilangan pekerjaan akibat PHK. Dari permasalahan ini pemerintah seharusnya lebih menaruh perhatiannya lagi untuk mempertanggungjawabkan hak pekerja/buruh. Namun permasalahan ini tidak mendapat tanggapan atau respon yang serius. Banyak pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan akibat hak-hak yang mereka terima karena perjanjian dilakukan pada pihak perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dikemukakan , sehingga kami penulis tertarik untuk meninjau, melakukan penelitian dan menuliskan kembali dalam penelitian skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS HUKUM TERHADAP PHK DI ERA PANDEMI COVID 19 DARI PERSPEKTIF UNDANG UNDANG KETENAGAKERJAAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahannya adalah:

1. Apa faktor-faktor penyebab terjadinya PHK dalam hubungan kerja?
2. Bagaimana penyelesaian PHK menurut UU Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh/tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam hal ini berikut tujuan penelitian dari penulisan tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui apa faktor penyebab terjadinya PHK
2. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian PHK menurut UU Ketenagakerjaan

3. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diperoleh buruh/tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diterapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini secara teoritis mampu untuk memberikan informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka perkembangan ilmu hukum khususnya berkaitan dengan hukum perdata.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Masyarakat

Dengan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan terhadap masyarakat mengenai bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan dalam PHK menurut UU Ketenagakerjaan.

- b) Bagi Aparat Penegak Hukum

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi aparat penegak hukum untuk memberikan perlindungan hukum bagi buruh/tenaga kerja sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan.

#### **1.5 Kerangka Teori dan Konsepsi**

1. Kerangka Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald, Teori Perlindungan Hukum Salmond bahwa “Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan di masyarakat. Masyarakat ini dalam suatu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Satjipto Raharjo, 2010, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.. 53

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>4</sup>

## 2. Kerangka Konsepsi

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan yaitu sebagai berikut:

### a) Pekerja

Pekerja adalah orang yang memiliki pekerjaan atau bekerja pada orang lain, badan, perusahaan dengan mendapatkan gaji.<sup>5</sup>

### b) Hubungan Kerja

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>6</sup>

### c) Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 22 yang dimaksud dengan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

---

<sup>4</sup> Ibid, hal. 54.

<sup>5</sup> Charlie Rudyat, *Kamus Hukumi*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2014, hlm. 343

<sup>6</sup> Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hlm, 10.