

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Warga negara Indonesia seyogianya dapat hidup dengan makmur di atas tanah air sendiri, sehingga kebutuhan hidup yang bersifat dasar seperti sandang, pangan, dan papan dapat terpenuhi. Di samping itu, masih terdapat kebutuhan lain yang kedudukannya tidak kalah penting bagi kehidupan setiap warga negara, salah satunya adalah pekerjaan. Hal ini tertera di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Pasal tersebut menjamin bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Realitanya, pelaksanaan Pasal 27 UUD 1945 tidak bisa selalu diterapkan dengan maksimal. Begitu banyak tenaga kerja Indonesia yang belum terserap dengan kondisi peluang kerja yang ada. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui data yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik (BPS). BPS menyatakan, hingga Februari 2020, angka penganggur mencapai 6,88 juta dari 137,91 juta orang angkatan kerja (Badan Pusat Statistik, 2020).

Dunia ketenagakerjaan tidak pernah luput dari permasalahan, mulai dari terbatasnya lapangan kerja yang memadai, hingga sering terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK bukanlah sesuatu yang dilarang dalam Peraturan Perundang-undangan. Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, jika di suatu perusahaan terdapat perselisihan hubungan industrial melibatkan pengusaha dan buruh yang tidak terselesaikan dengan berbagai upaya yang telah ditempuh, PHK dapat dilakukan melalui perundingan antara para pihak. Namun, jika PHK dilakukan terhadap pekerja dalam angka yang besar dan dalam tenggang waktu yang berdekatan, hal tersebut akan sangat memengaruhi kesejahteraan hidup banyak orang, sehingga bertentangan dengan Pasal 27 UUD 1945. Terlebih, PHK kian marak terjadi beberapa bulan belakangan ini. Hal tersebut disebabkan adanya fenomena mewabahnya virus *Corona*, atau World Health Organization (WHO) menyebutnya dengan *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* (Rizal Setya Nugroho, 2020).

Dunia pada saat ini, termasuk Indonesia sedang berjuang menanggulangi penyebaran wabah *COVID-19*. Isu menyebarnya virus ini dipertegas oleh Presiden Republik Indonesia Joko Widodo, melalui Keppres No. 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran

Nirwana Hendri Sulisty, 2021

**PELINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PANDEMI COVID-19
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library-upnvj.ac.id – www.Repository.upnvj.ac.id]

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional, yang ditetapkan tepat pada tanggal 13 April 2020. Dalam upaya penyusunan strategi untuk menanggulangi wabah ini, Pemerintah Indonesia mengambil kebijakan untuk menginstruksikan berbagai instansi pemerintahan atau swasta untuk memberlakukan sistem kerja dari rumah (*Work From Home/WFH*). Dengan kata lain, tidak berkegiatan di area kantor. WFH merupakan bentuk ikhtiar menekan laju penyebaran *COVID-19*, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*.

Situasi macam ini membuat perputaran uang pada perusahaan tidak bisa berjalan seperti biasanya karena sedikit-banyak akan menghambat proses produksi (Yusuf Randi, 2020: 123). Salah satu hal sangat berpotensi terjadi akibat hal tersebut adalah perusahaan tidak dapat lagi memenuhi kewajiban untuk memberi upah para pekerjanya karena terus mengalami kerugian sehingga akan berujung pada PHK yang mana merupakan jalan terakhir untuk memangkas pengeluaran.

Merujuk kepada data yang dimiliki oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) hingga Oktober 2020, jumlah pekerja (formal maupun informal) yang mengalami PHK maupun dirumahkan sebagai imbas dari pandemi *COVID-19* mencapai lebih dari 6,4 juta orang (Dian Kurniati, 2020). Angka ini sangatlah besar, mengingat kasus *COVID-19* di Indonesia baru muncul sekitar awal Maret 2020. Tentu saja ini merupakan pukulan telak bagi dunia ketenagakerjaan Indonesia. Dengan angka PHK yang begitu besar dan berpotensi terus meingkat karena tidak ada kepastian kapan wabah ini akan berakhir, tentu permasalahan pemenuhan hak pekerja ter-PHK oleh pengusaha akan semakin banyak, dan semakin rawan terjadi ketidakselarasan antara *das sollen* dan *das sein*.

Salah satu bentuk nyata PHK yang terjadi dengan alasan pandemi *COVID-19* adalah kejadian yang dialami Mansyuruman, seseorang yang bekerja di suatu pabrik mesin industri dan konstruksi di Sidoarjo, Jawa Timur. Sebagaimana dilansir BBC News Indonesia pada 30 April 2020, Mansyuruman di-PHK akibat pabrik tempat ia bekerja mengalami kerugian sebagai imbas dari pandemi *COVID-19*, pada awal April 2020. Hal yang menambah keprihatinan adalah ia tidak menerima hak yang seharusnya diperoleh buntut dari PHK tersebut. Ia telah bekerja selama 13 (tiga belas) tahun, dan jika dihitung, jumlah pesangon dan hak-hak lainnya mencapai angka

Nirwana Hendri Sulisty, 2021

**PELINDUNGAN HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PANDEMI COVID-19
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, S1 Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library-upnvj.ac.id – www.Repository.upnvj.ac.id]

Rp. 107.000.000,00 (Resty Woro Yuniar, 2020). Peristiwa ini menunjukkan bahwa pada saat itu, ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan belum bisa dilaksanakan dengan maksimal.

Namun, berbicara mengenai pengaturan hak pekerja ter-PHK, kini mengacu pada Undang-Undang yang baru berlaku setelah dibubuhi tanda tangan oleh Presiden Joko Widodo, tepat pada 2 November 2020, yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan merampingkan regulasi yang sudah terlalu bertumpang tindih dengan cara mencabut beberapa aturan yang sebelumnya ada dalam beragam Undang-Undang sekaligus, atau dikenal dengan metode *omnibus law*. Undang-Undang Cipta Kerja berisikan 10 (sepuluh) klaster, dan salah satunya adalah Ketenagakerjaan. Berbagai ketentuan mengenai PHK telah diubah/dicabut dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya hak pekerja ter-PHK.

Undang-Undang Cipta Kerja harus dianalisis secara mendalam, khususnya mengenai perlindungan terhadap hak pekerja ter-PHK dengan alasan pandemi *COVID-19*. Jika Undang-Undang Cipta Kerja tidak memberikan pembaruan yang signifikan, angka pekerja yang tidak memperoleh hak setelah di-PHK dengan alasan pandemi ini akan terus membengkak.

B. Rumusan Masalah

Urgensi akan perlindungan tersebut yang menggugah keinginan peneliti untuk membuat penelitian ini. Pokok permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah ketentuan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *COVID-19* dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah bentuk perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *COVID-19* dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis ketentuan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *COVID-19* dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *COVID-19* dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pekerja dan pengusaha, dapat dijadikan media untuk menambah wawasan mengenai hak pekerja atas PHK dengan alasan pandemi Covid-19 berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Bagi lembaga pembentuk Undang-Undang, dapat dijadikan referensi untuk pembentukan peraturan yang berkenaan dengan perlindungan terhadap hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja pada masa yang akan datang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian hukum ini termasuk dalam kategori penelitian hukum/yuridis normatif atau biasa disebut penelitian hukum doktrinal (Zainudidin Ali, 2017: 24), yaitu jenis penelitian yang memaksimalkan sumber data sekunder dengan menitikberatkan pada studi dokumen berupa surat pribadi, buku/penelitian hingga pada dokumen resmi yang dikeluarkan oleh lembaga Negara yang pada penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan data mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja ter-PHK dengan alasan wabah *COVID-19* berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pendekatan masalah yang digunakan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*). Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang menimbulkan ketidakselarasan antara norma dan pelaksanaannya di lapangan.

Data dari penelitian dihasilkan melalui rentetan studi kepustakaan (*Library Research*), sehingga diperoleh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang saling menunjang satu sama lain. Seluruh data yang didapat langsung diolah menggunakan teknik deskripsi kualitatif, yaitu pemanfaatan data kualitatif yang dijelaskan secara deskriptif untuk menemukan pemecahan dari permasalahan menjadi inti dari penelitian ini. Teknik ini dilakukan dengan menyusun kalimat secara teratur, berkelanjutan, efektif, dan juga logis, sehingga membuat substansi dapat lebih mudah dipahami.