

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Virus COVID-19 tidak hanya tersebar di kota Wuhan, tetapi juga menyebar sangat luas hampir ke seluruh negara dalam waktu yang singkat. Pada tanggal 2 Maret 2020 pemerintah mengumumkan bahwa ada 2 WNI yang positif terinfeksi virus corona jenis SARS-CoV-2 di wilayah Depok, Jawa Barat yang diduga setelah bertemu dengan warga asal Jepang yang menetap di Malaysia. Kasus virus corona menyebar di Indonesia berawal dari sebuah pesta dansa yang diadakan di salah satu club musik di daerah Jakarta Selatan yang dihadiri oleh beberapa peserta dari negara lain tidak hanya warga negara Indonesia, termasuk warga asal Jepang tersebut dan WNI asal Depok yang merupakan guru dansa dan juga merupakan sahabat dari WNA asal Jepang tersebut.<sup>1</sup> Penyebaran Covid-19 di Indonesia begitu pesat hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan dan melemahnya perekonomian negara Indonesia sehingga menimbulkan akibat kepada pekerja/buruh di Indonesia.

Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.<sup>2</sup> Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini berdampak pada bidang ekonomi menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan. Hampir semua sektor perekonomian nasional mengalami perlambatan yang menyebabkan kekhawatiran

---

<sup>1</sup> dr. Rizal Fadli, 'Begini Kronologi Lengkap Virus Corona Masuk Indonesia' (2020) *1(1)* <<https://www.halodoc.com/artikel/kronologi-lengkap-virus-corona-masuk-indonesia>> diakses 17 Januari 2021

<sup>2</sup> Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' (2020) *Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2). hlm 120.

Covid-19 menyebabkan krisis ekonomi yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal.<sup>3</sup>

Setiap pekerja atau karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki kontrak kerja untuk menjamin dirinya atas hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan berdasarkan undang - undang dan hukum yang berjalan. Kontrak kerja yaitu kesepakatan yang dibuat antara karyawan dengan pengusaha dengan tertulis ataupun lewat pembicaraan, untuk kerja dengan periode waktu atau kerja dengan periode waktu yang berisi persyaratan kerja, hak, serta kewajiban. Tiap perusahaan harus membuat kontrak kerja pada hari pertama calon pekerja bekerja. UU No. 13 tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan berisi tentang kontrak kerja pembuatan serta regulasinya secara terinci. Berbagai forum diskusi yang mempelajari tentang keberhasilan penerapan *force majeure*, PHK, serta pengertian apakah Covid-19 termasuk pra-syarat kondisi yang akan ramai untuk dipelajari. Perusahaan yang merasakan dampak negatif dari penyebaran covid-19 harus segera melakukan mitigasi kerugian. Presiden Joko Widodo menyatakan sangat penting mitigasi pengaruh dari virus corona (Covid-19) pada bagian riil. Bagian riil atau disebut juga *real sector*, yaitu sektor yang bersentuhan langsung dengan kegiatan ekonomi di masyarakat yang sangat mempengaruhi atau yang keberadaannya dapat dijadikan tolok ukur untuk mengetahui pertumbuhan ekonomi. Jokowi menilai bahwa sektor riil adalah sektor yang sangat terpuakul dengan adanya pandemi Covid-19. Sehingga, beliau memerintah para menteri agar dilakukannya mitigasi pada bagian riil hasil dampak dari pandemi Covid-19. Mitigasi diharapkan menjadikan bagian riil bertahan serta tidak menjalankan PHK untuk pekerja. Dibutuhkan penyelamatan, butuh rangsangan ekonomi untuk bagian yang paling terkena pengaruh. Dikarenakan bagian riil menarik tenaga kerja yang tinggi serta diharapkan mampu bertahan dan tidak ada pemutusan

---

<sup>3</sup> Mustakim dan Syafrida, S, 'Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia' (2020) *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(8). hlm 696.

hubungan kerja kepada pekerja/buruh.<sup>4</sup> Karena banyak perusahaan yang berfikir PHK dapat sebagai opsi oleh perusahaan atau pengusaha untuk menurunkan kredit pada perusahaan tersebut yang memiliki tujuan menstabilkan perusahaan dan tidak terjadi krisis keuangan agar berkurangnya dampak *negative* dari pandemi Covid-19. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 mengatakan “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Berdasarkan Pasal 164 serta 165 UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yang berisi sebuah perusahaan memiliki hak menghilangkan relasi kerja pada karyawan jika pada suatu perusahaan terjadi *force majeure* atau dalam keadaan memaksa.<sup>5</sup> Di dalam pasal 164 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika telah mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, sedangkan kasus penyebaran covid-19 belum mencapai 2 tahun. Pasal 1244 serta 1245 KUHPerdara menjelaskan bahwa konsep *force majeure* memiliki prinsip saat *force majeure*, tanggungjawab serta dari semua kerugian serta tidak ada tuntutan dan ganti uang rugi jika pada kondisi terpaksa (*force majeure*) atau tidak disengaja.<sup>6</sup>

Perusahaan harus membuat jaminan kesejahteraan untuk pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya agar terciptanya relasi kerja yang baik dari pekerja serta perusahaan dengan tidak ada tekanan oleh siapapun yang lebih berkuasa

---

<sup>4</sup> Maulandy Rizky B.Y, ‘Menaker: 2 Juta Pekerja Kena PHK Akibat Corona’ (2020) <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4234423/menaker-2-juta-pekerja-kena-phk-akibat-corona>> Diakses 24 Januari 2021. hlm. 2.

<sup>5</sup> Imas Novita Juaningsih, ‘Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia.’ (2020) ‘ADALAH, 4(1). hlm. 190.

<sup>6</sup>Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra,I Made Udiana, dan I Ketut Markeling , ‘Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeure’ *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 5(1), pp.1-15. hlm 4.

(majikan/pengusaha) pada yang lebih lemah (pekerja/buruh).<sup>7</sup> Hak merupakan suatu kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum yang dapat menjamin kesejahteraan masyarakat, sedangkan kewajiban adalah sebuah atau sekumpulan norma positif yang memerintahkan seseorang/individu dengan menetapkan sebuah sanksi atau efek jera bagi individu yang melanggarnya. Menurut hukum ketenagakerjaan dikatakan bahwa **perusahaan serta karyawan** mempunyai hak serta kewajiban yang wajib dipenuhi. Negara seharusnya menyadari bahwa tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam sistem pembangunan. Oleh karena itu perlu adanya ketentuan yang jelas dalam pelaksanaannya.<sup>8</sup>

Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 kurang lebih mengatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja lalu mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya atau imbalan dalam bentuk lain”. Sebelum adanya hubungan kerja perusahaan dan pekerja/buruh harus melakukan perjanjian kerja yang berisi tentang hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh. Salah satu perlindungan hukum untuk para pekerja/buruh adalah pada saat mereka terkena pemutusan hubungan kerja.

Beberapa kasus perusahaan besar di Indonesia yang melakukan PHK pada saat pandemi Covid-19 yaitu: Gojek Indonesia memutuskan untuk melakukan tindakan peraturan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 430 pekerja pada Rabu, 24 Juni 2020. PHK merupakan wujud restrukturisasi bisnis dari pengaruh pandemi Covid-19. Manajemen Gojek membetulkan berita PHK ini. Co-CEO Gojek Andre Sulistyio serta Kevin Aluwi mengatakan, PHK telah menimpa 360 pekerja Gojek pada bagian GoLife, yaitu GoMassage, GoClean serta GoFood Festival. Selain gojek indonesia, terdapat perusahaan Garuda Indonesia memutuskan untuk menjalankan Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak pilot yang bekerja. Hal ini

---

<sup>7</sup> I Gusti Ayu Dewi Suwantari dan Ni Luh Gede Astariyani, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi’ (2019) *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 6(7), pp.1-15. hlm 4.

<sup>8</sup> Siti Zulaichah, ‘Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam’ (2019) *Journal of Islamic Business Law*, 3(4). hlm 2.

merupakan pengaruh dari melemahnya sektor penerbangan di Indonesia dikarenakan pandemi virus corona (covid-19). Direktur Utama Garuda Indonesia Irfan Setiapatra, menyatakan peraturan Garuda Indonesia yang berjalan yaitu pengakhiran kontrak kerja karyawan yang dipercepat dan profesi penerbang di status relasi kerja pada periode waktu tertentu.<sup>9</sup>

MNC Group juga menjadi salah satu perusahaan yang mengadakan PHK dengan besar-besaran. Perusahaan mengadakan PHK pada pekerja dikarenakan pengaruh pandemi corona. Ahmad Mora Saputra menggugat MNC Group atas gugatan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. MNC Group tidak memberikan hak-hak kepada karyawannya, perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak perjanjian antara karyawan dan perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pada saat pandemi Covid-19?
2. Apakah pandemi Covid-19 dikelompokkan menjadi *force majeure* dalam PHK?

## **C. Batasan Masalah**

Pada penulisan ini batasan masalah yang dibatasi dalam pembuatan jurnal Pengaruh pemutusan hubungan Kerja pada saat pandemi covid-19 di Indonesia ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang perlunya suatu batasan dalam penelitiannya:

---

<sup>9</sup> Tira Santia, 'Terkapar, 6 Nama Besar yang Harus PHK Ratusan Karyawan Akibat Corona.' (2020) <[https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terkapar-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona.](https://www.liputan6.com/bisnis/read/4309209/terkapar-6-nama-besar-yang-harus-phk-ratusan-karyawan-akibat-corona)> Diakses 20 Januari 2021. Hlm. 1.

1. Ruang lingkup penulisan ini, penulis mengkaji lebih jauh tentang pengaturan hukum dan aspek hukum ketenagakerjaan. Ditinjau dari perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Pembatasan masalah hanya menganalisa tentang pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi covid-19 di Indonesia dapat dikategorikan sebagai *force majeure*.
3. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah sebagai tugas akhir mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta dan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana hukum, sedangkan tujuan khusus dalam penulisan ini adalah:

1. Memberikan informasi mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan *force majeure* pada saat pandemi covid-19.
2. Menyajikan informasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengetahui hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja bisakah dikategorikan sebagai alasan *force majeure* karena kondisi Pandemi Covid-19 yang sudah dikatakan sebagai bencana nasional.

#### **E. Manfaat/Signifikansi Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberi pemahaman bagi masyarakat, pekerja/buruh, dan perusahaan terkait peraturan pemutusan hubungan kerja

didalam kondisi penyebaran covid-19 dikategorikan sebagai bencana nasional dikategorikan sebagai *force majeure* dan mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi input masukan dalam penerapan peraturan pemutusan hubungan kerja saat terjadi bencana nasional.
- b) Dapat menjadi bahan kesadaran para pelaku pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*.
- c) Sebagai bahan masukan dalam melakukan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja.