

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Munculnya wabah virus corona (Covid-19) bermula dari Wuhan, yakni salah satu wilayah di Cina yang dewasa ini menyebar hampir ke seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Di Indonesia sendiri virus corona mulai terdeteksi masuk ke Indonesia ketika dua warga negara Indonesia (WNI) resmi dinyatakan positif virus corona tepat pada tanggal 1 Maret 2020. Dimana kedua WNI ini sebelumnya bertemu dan berkontak dengan seorang warga negara asing yang berasal dari Jepang yang tinggal di Malaysia dalam suatu acara di Jakarta.¹ Jumlah infeksi virus corona di Indonesia hingga Senin 27 September 2021 mencapai 4.208.013 orang. Angka yang dirilis laman laporan Kementerian Kesehatan menunjukkan 141.467 pasien meninggal dunia dan 4.023.777 pasien dinyatakan sembuh.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan bahwa virus corona merupakan penyakit yang menyebabkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, untuk membendung penyebaran virus corona, pemerintah telah menetapkan pandemi virus corona

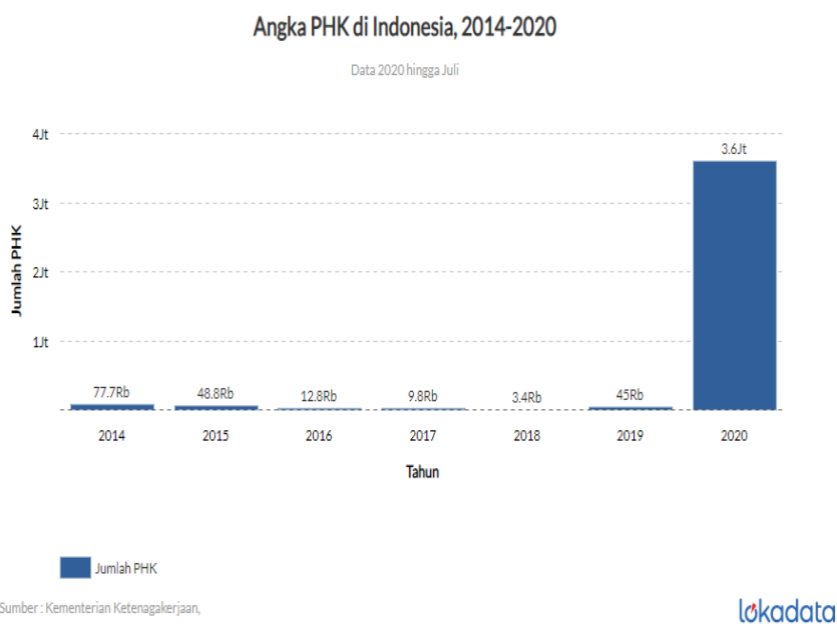
¹ Yusuf Randi, 2020, “*Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.*” Jurnal Yurispruden, Vol.3 No.2. hlm.120. <http://dx.doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>

sebagai bencana nasional dan mengimbau masyarakat untuk melakukan physical distancing dan belajar atau bekerja dari rumah atau *work at home*. Anjuran pemerintah tersebut turut diikuti dengan dikeluarkannya beberapa payung hukum yang dimaksudkan untuk mengurangi penyebaran virus corona. Disisi lain, imbauan untuk menjaga jarak atau *physical distancing* dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas masyarakat yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di tempat umum hingga keagamaan di rumah ibadah berkurang secara signifikan.

Wabah virus Corona banyak membawa perubahan di dunia dan membawa dampak buruk sedalam beberapa sektor kehidupan masyarakat, antara lain sektor pariwisata, sektor transportasi dan sektor ekonomi yang mengalami perununan secara drastis. Wabah virus corona dan imbauan yang dikeluarkan menyebabkan sektor ekonomi negara dan masyarakat menjadi terpuruk. Imbauan pemerintah untuk menerapkan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM). Hal-hal yang dianggap sebagai upaya untuk mengurangi penularan virus corona tersebut berdampak pada operasional perusahaan, produktivitas, keuangan serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional, salah satunya pembayaran hak-hak biasa pekerja seperti upah. Hal ini memaksa perusahaan untuk menerapkan sejumlah kebijakan yang merugikan pekerja/karyawan, antara lain cuti tidak dibayar (memecat pekerja tapi tidak membayar), memberhentikan pekerja,

bahkan memberhentikan pekerja secara sewenang-wenang. Memang, perusahaan sudah tidak mampu lagi menjalankan kewajibannya berdasarkan kontrak kerja.

Sekjen Kementerian Ketenagakerjaan, Anwar Sanusi mengatakan bahwa ada 29,4 juta pekerja di Indonesia yang terdampak selama wabah virus corona hingga Maret 2021². Angka PHK sejak tahun 2014 yang belum terdampak pandemi hingga tahun 2020 yang terdampak pandemi Covid-19.



Dimana dalam tabel tersebut terlihat bahwa dengan adanya pandemi Covid-19 membawa kenaikan angka karyawan yang

² <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>, diakses tanggal 27 September 2021 pukul 14:13 WIB.

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

diPHK bahkan hingga maret 2021, mencapai 29,4 juta karyawan yang terdampak. Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah hal yang paling ditakuti terhadap seluruh tenaga pekerja. Maka dari itu PHK dapat dilakukan jika perusahaan menderita kerugian terus menerus sepanjang dua tahun, yang mengakibatkan tutupnya perusahaan, atau apabila perusahaan tutup karena *force majeure* hal ini sesuai dengan Pasal 164 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang dibenarkan juga bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi. Dalam hal ini pekerja memiliki hak untuk menerima uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang pesangon.³ Namun, mengingat adanya pandemi Covid-19, dalam Masa Pandemi Covid-19 dapat dilakukan PHK sebagaimana kategori Covid-19 yang tergolong *Force Majeure Relative*.⁴

Untuk melindungi hak para pekerja yang terdampak PHK tersebut, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi yang terdampak hingga pekerja yang kehilangan pekerjaannya. Mengenai hak pekerja yang diPHK sebelumnya telah dirincikan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yang dimana dalam Undang-undang tersebut telah dijelaskan bahwa pekerja PKWTT akan mendapat pesangon dan atau uang

³ Republik Indonesia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003, Pasal 156

⁴ Patricia Mara Ayni, I Made Sarhana,2020, “*Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi Covid-19*” Jurnal Kertha Semaya, Vol.8 No.11. hlm. 1769. <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i11.p09>

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Hal ini berbeda dengan dikeluarkannya Undang-undang Cipta Kerja yang kini mengatur tentang hak bagi pekerja PKWT dan PKWTT dimana terdapat beberapa perubahan dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-undang Cipta tersebut, turut dijelaskan mengenai tambahan jaminan sosial nasional yakni mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang saat ini diatur dalam turunan UUCK tersebut yakni pada Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dimana dalam program jaminan kehilangan pekerjaan tersebut, terdapat beberapa hak yang dapat diterima oleh pekerja yang diPHK. Sedangkan mengenai cara perhitungan hak-hak karyawan secara normatif tersebut diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Dengan diaturnya regulasi mengenai hak-hak karyawan yang diPHK tersebut diharapkan pemberi kerja dapat memenuhi kewajibannya setelah terjadinya PHK. Namun, lemahnya regulasi mengenai akibat hukum bagi perusahaan yang tidak membayarkan pesangon kepada karyawan yang di PHK serta lemahnya pengetahuan pekerja di Indonesia tentang hak akan jaminan sosial yang wajib diterima juga turut menjadi faktor banyaknya pekerja yang di PHK tidak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Permasalahan ini turut banyak terjadi di Indonesia, di masa Pandemi Covid 19, seperti yang terdapat dalam PT.Tyfountext di Gumpang, Karatasura yang merupakan perusahaan tekstil yang

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pekerjanya hingga lebih dari 3000 karyawan secara bertahap.⁵

Pada tahun 2019 terdapat 1.100 pekerja yang diPHK, sedangkan pada bulan Januari hingga Maret 2020, terdapat 2000 pekerja yang diPHK secara bertahap. Saat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja, adapun kesepakatan antara perusahaan dan pekerja untuk pembayaran pesangon dicicil selama 30 bulan,⁶ namun pada bulan September-Oktober cicilan pembayaran pesangon akhirnya tersendat. Kedua pihak telah melakukan mediasi dengan cara tripartit yang sudah dilaksanakan selama empat kali. Namun dari keempat mediasi tersebut tidak membuahkan hasil atau *deadlock*. Adapun tuntutan yang diminta pekerja yakni pelunasan uang pesangon, dan pencairan dana BPJS,. Hingga saat ini belum ada titik temu, sehingga kasus ini harus di bawa kedalam pengadilan hubungan industrial (PHI), saat ini PHI Semarang telah melayangkan *aamanning* (teguran) kepada PT.Tyfountex.⁷

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis memiliki rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni, bagaimana hak-hak pekerja yang terkena PHK di masa pandemi Covid-19 menurut Undang-undang Ketengakerjaan yang banyak di ubah

⁵<https://www.gatra.com/detail/news/483549/dpd-ri-news/bangkrut-karyawan-diminta-mundur-agar-bpjs-cair>, diakses pada tanggal 18 Desember 2021, pukul 11:12 WIB.

⁶<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200616/12/1253159/belum-bayar-pesangon-phk-tyfountex-ditegur-pengadilan-phi-semarang>, diakses pada tanggal 18 Desember 2020, pukul 11:19 WIB

⁷ <https://radarsolo.jawapos.com/daerah/sukoharjo/16/06/2020/phi-beriteguran-ke-tyfountex-minta-pesangon-700-buruh-segera-dibayar/> , diakses pada tanggal 18 Desember 2021, pukul 18:44 WIB

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

dalam Undang-undang Cipta Kerja serta bagaimana sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak dari pekerja yang di PHK selama pandemi Covid-19.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menemukan beberapa rumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana Pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena PHK di saat pandemi Covid-19 menurut Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan?
2. Sanksi apa yang diberikan bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK saat pandemi Covid-19?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai hak-hak pekerja yang di PHK selama pandemi Covid-19 ditinjau dari Undang-undang Cipta Kerja dan PP No.37 tahun 2021 tentang penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan serta sanksi yang diberikan bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK saat Pandemi Covid-19.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dimaksudkan sebagai arahan kepada peneliti dalam melakukan pekerjaan dan dapat menentukan kemana seharusnya berjalan dan berbuat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja yang di PHK selama pandemi Covid-19 berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan PP No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- b. Untuk mengetahui mengenai sanksi apa yang diberikan bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK saat Pandemi Covid-19

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas, maka adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu hukum perdata khususnya tentang Pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK yang ditinjau dari Undang-undang Cipta Kerja dan PP. Nomor 37 Tahun 2021 serta mengenai sanksi yang

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

diberikan bagi perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja yang di PHK. selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan bahan pengembangan dan informasi bagi peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap Hukum Ketenagakerjaan

b. Manfaat Praktis

1.) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran bagi perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam pemberian pesangon, uang penghargaan dan kompensasi serta hal-hal lainnya yang telah diatur dalam perundang-undangan

2.) Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini diharapkan agar tenaga kerja mengetahui tentang hak-hak apa yang berhak diterima apabila mengalami pemutusan hubungan kerja.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum secara Yuridis Normatif. Penelitian secara yuridis normatif adalah dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam perundang-undangan (law

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

in books) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁸ penelitian hukum normatif memiliki kecendrungan dalam mencitrakan hukum sebagai disiplin preskriptif dimana hanya melihat hukum dari sudut pandang norma-normanya saja, yang tentunya bersikap preskriptif.⁹

2. Pendekatan Masalah

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian secara yuridis normatif, maka metode pendekatan masalah yang digunakan adalah menggunakan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), yakni suatu pendekatan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang dihadapi.

3. Sumber Data

Dalam melakukan penelian hukum normatif, akan diperlukan adanya beberapa bahan hukum sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian ini yang meliputi:

a. Jenis Bahan Hukum

⁸ Amiruddin dan Zainal asikin,2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, , Raja Grafindo Persada Jakarta. hlm.118

⁹ Depri Liber sonata,2014, “*Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris : Katakteristik Khas dari Metode meneliti hukum*”. Jurnal Fiat Justisia Vol.8 No.1. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283>

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

1.) Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang terkait langsung dengan permasalahan yang di teliti. Bahan hukum ini terdiri dari perundang-undangan yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang diPHK (ditinjau UU Cipta Kerja Dan PP No.37 Tahun 2021) diantaranya:

- (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- (2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
- (4) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- (6) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
- (7) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- (8) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ;

Alisya Ivanna Insyira, 2022

PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIPHK

(Ditinjau dari Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Progam Jaminan Kehilangan Pekerjaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- (9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- (10) Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- (11) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
- b.) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang dipergunakan untuk membantu menjelaskan dan menjadi pelengkap bahan hukum primer atau dapat dikatakan sebagai bahan hukum pendukung yang sesuai dengan permasalahannya berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, dalam buku, media masa baik cetak atau elektronik, makalah, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja yang diPHK saat pandemi Covid-19 berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan PP No 37 Tahun 2021 dan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja yang diPHK.

c.) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan Ensiklopedia

b. Cara Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan Bahan Hukum akan dilakukan dengan cara melakukan indentifikasi permasalahan kemudian mencari bahan hukum melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mencari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain berasal dari buku-buku baik koleksi pribadi maupun dari perpustakaan, artikel-artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi serta dokumen-dokumen pemerintah.

c. Teknis Analisis Data

Penelitian ini memakai analisis deskriptif kualitatif, yakni metode analisis data yang mengelompokkan dan menyelesaikan data yang diperoleh dari teori-teori, asas-asas, dan kaidah-kaidah hukum yang bersumber dari studi pustaka dan dihubungkan oleh data yang diperoleh dari pendekatan kasus. Didalam menganalisis suatu objek penelitian, metode ini