

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia adalah satu dari banyaknya negara hukum yang ada di dunia. Hal ini tertuang pada salah satu pedoman yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Setelah dideklarasikannya Negara Indonesia, sudah mempunyai kewajiban untuk kemakmuran warga negaranya dan menegakkan keadilan di dalam masyarakatnya. Negara hukum sendiri memiliki salah satu konsep yaitu sangat melindungi serta menjamin hak asasi manusia pada tiap warga negaranya.

Konsep dari negara hukum sendiri dari Julius Stahl yang mempunyai sebutan sebagai '*rechtsstaat*' yang terdapat didalamnya Ada empat hal penting, khususnya jaminan kebebasan bersama, pembagian kekuasaan, pemerintahan berdasarkan hukum dan keberadaan pengadilan pengatur negara (Setiawan & Priyanto, 2021)

Salah satu unsur penunjang suatu pembangunan pada perusahaan yakni tenaga kerja, tenaga kerja mempunyai peran yang begitu vital di dalam suatu perusahaan yang ada. Meningkatnya kualitas manusia tidak dapat dicapai tanpa adanya kehidupan yang baik untuk diraih di kemudian hari. Oleh karena itu, perluasan mutu karyawan dan asuransi pekerja harus disesuaikan dengan harkat

serta martabat individu itu sendiri (Agung, 2020)

Perlindungan tenaga kerja dan juga buruh mendapatkan sorotan khusus pada salah satu konsep Negara Indonesia yang mempunyai hubungan dengan hak asasi manusia warganya. Penghidupan yang layak dan mendapatkan suatu pekerjaan merupakan sesuatu yang berhak untuk warga Negara Indonesia dapatkan. Tenaga Kerja dan buruh memiliki perlindungan hukum sendiri yaitu mempunyai hak untuk bekerja yang sederajat dan diberikannya upah dan mendapatkan perlakuan yang setara pada lingkup suatu pekerjaan. Tetapi, ditengah-tengah jaminan perlindungan hukum yang dimiliki oleh tenaga kerja, adanya beberapa masalah tidak asing di suatu negara berkembang. Adanya putusan akhir pekerjaan di Perusahaan Indonesia oleh satu pihak ialah salah satu permasalahannya (Hendrastomo, 2010). Permasalahan tenaga kerja dan buruh merupakan permasalahan yang sudah tidak asing diketahui untuk suatu negara berkembang, salah satunya di Negara Indonesia. Pemecatan adalah salah satu isu terkini.

Pada jalinan kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah permasalahan genting. Pemutusan suatu jalinan pekerjaan bagi tenaga kerja dan buruh mendapatkan akibat tenaga kerja dan buruh kehilangan pekerjaan, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan untuk terjaminnya kepastian dan ketentraman hidup bagi tenaga kerja (Umar, 2004).

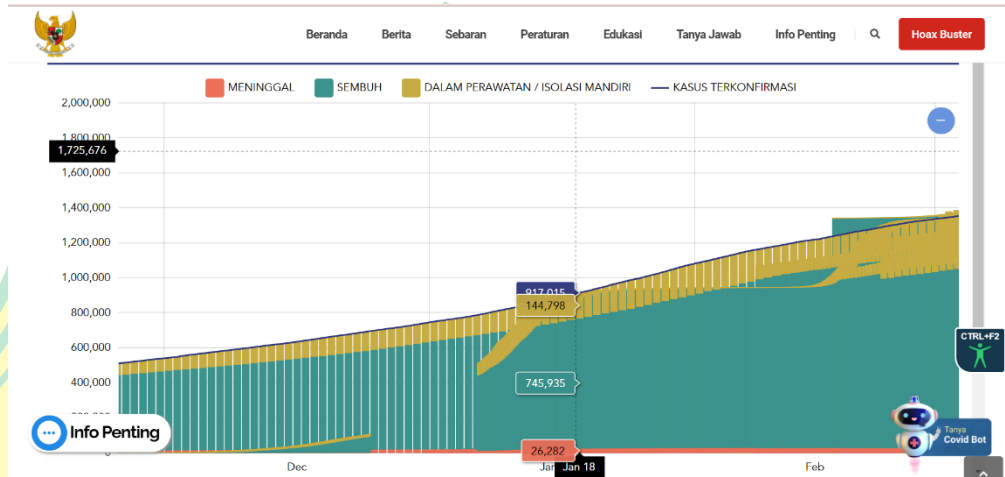
Berakhirnya masa kerja adalah masalah yang berkaitan dengan hal-hal

yang berbeda karena pada dasarnya dapat menimbulkan adanya pengangguran, kesempatan kerja dan kriminalitas. Dengan majunya perkembangan industri saat ini dan naiknya statistik angka karyawan yang bekerja di dalam hubungan kerja di tiap tahunnya, oleh karenanya permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu masalah karena berhubungan dan menyangkut dengan masalah kehidupan manusia sesama (Djumaldi, 2005).

Berakhirnya kerja sama dalam jalinan pekerjaan dikarenakan sesuatu yang spesifik yang menimbulkan akibat selesainya jalinan pekerjaan dan berakhirnya hak istimewa dan komitmen antara pekerja dan pengusaha disebut sebagai Akhir Pekerjaan. Hal ini juga menyebabkan para buruh atau pekerja kehilangan sumber pencaharian, yang juga berarti munculnya awal masa pengangguran (Sonhaji, 2019).

Permasalahan yang ada di dalam dunia kerja mendapatkan sorotan karena banyaknya para pekerja yang merasakan dampak dari PHK setelah masuknya virus corona (Fatih et al., 2020). Wabah tersebut menyerang ke penjuru dunia dari bulan desember 2019 sampai sekarang (Disemaidi & Shaleh, 2020). Pada Awalnya *World Health Organization* (WHO) menganggap wabah tersebut sebagai wabah golongan *Epidemi* karena penyebaran wabah tersebut hanya terbatas pada kota Wuhan ,pada akhirnya wabah tersebut berubah ke golongan *Pandemi* dikarenakan laju penyebarannya telah mencakup lingkup negara atau global. Dari data *World Health Organization* (WHO). Covid-19 telah meluas ke

banyak negara di seluruh penjuru dunia yakni terdapat 223 negara terdampak (WHO, 2021). Negara Indonesia sendiri diawali terdampak Covid-19 pada tanggal 02 Maret 2020 dengan temuan berita pada tanggal tersebut.



Gambar 1. Data Covid

(Sumber: Covid 19.go.id)

Tercatat 18 Januari 2021 telah terkonfirmasi sebanyak 917.015 kasus positif Covid-19 dengan 26.282 kasus meninggal dan 745.935 dinyatakan sembuh (Satgas COVID-19, 2021). Datangnya wabah tersebut mendapatkan dampak yang sangat besar bukan hanya di sektor kesehatan, tetapi pada bagian ketenagakerjaan di Indonesia mendapatkan dampak dari wabah tersebut.

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) salah satu sebagai upaya preventif yang telah dilakukan Pemerintah Indonesia untuk menekan turun angka korban akibat dari wabah tersebut. Dampaknya di perlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar mengakibatkan banyaknya kerugian yang signifikan dari proses produksi terhambat dan berkurang, perhotelan, maskapai penerbangan dan di sektor lainnya mengakibatkan banyaknya kerugian. (Anwar,

2020). Sementara sektor hotel tercatat mendapatkan kemerosotan sebesar 30 triliun rupiah, sedangkan di bagian kuliner tercatat mendapatkan kerugian sebanyak 40 triliun rupiah dan di sektor maskapai penerbangan tercatat mencapai kerugian sebesar 11,7 triliun rupiah (Taniady et al., 2020).

Selain itu Pemerintah Negara Indonesia juga menghimbau kepada masyarakatnya untuk selalu tetap menjaga jarak, selalu menggunakan masker jika di luar, hingga bekerja di dalam rumah atau yang disebut dengan *Work From Home*. Seiring berjalannya waktu pemerintah memberitahukan bahwa Covid-19 itu keadaan darurat kesehatan nasional dan memberikan arahan untuk bertindak cepat dalam melakukan penyelesaian apapun di karenakan meningkatnya jumlah masyarakat di Indonesia yang mengalami dampak dari wabah tersebut. Telah terjadi paradoks besar selama pandemi yang karena beberapa orang takut kehilangan pekerjaan, dan benar-benar kehilangan mereka, yang lain takut meninggalkan pekerjaan mereka. (Azavedo, 2022).

Sektor bagian ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor bagian yang terdampak dari wabah tersebut. Seiring berjalannya waktu semakin melebar nya tersebarnya Covid-19 yang hampir terdampak di seluruh wilayah Negara Indonesia yang sangat mempengaruhi keuangan perusahaan, produktivitas barang, dan kinerja pekerja. Kewajiban dari pengusaha untuk terpenuh nya kebutuhan biaya operasional perusahaannya salah satunya ialah memberikan bayaran kepada seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Akibat dari

situasi darurat ini banyaknya dari pengusaha yang mengalami kerugian besar dan berhubungan dengan seluruh pekerja.

Buruh terhitung telah menghadapi efek *coronavirus* berjumlah 2.084.593 buruh dari bidang formal dan kasual mulai dari 116.370 korporasi per tanggal 20 April 2020 dari data Kementerian Ketenagakerjaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020). Tercantum dalam data Kementerian Tenaga Kerja secara rinci dirilis pada hari Senin, 31 Juli 2020, tercatat pada sektor formal sebanyak 43.690 perusahaan, 1.132.117 pekerja yang dirumahkan, sementara itu yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja mencapai 41.236 perusahaan berjumlah 383.645 pekerja. Dari sektor informal yang dirumahkan mencapai jumlah 630.905 pegawai yang dirumahkan, mulai 31.444 korporasi ataupun UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) (Tempo, 2020). Selanjutnya berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan data per 7 Agustus 2021 pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja sebanyak 538.305 orang, dan di akhir tahun 2021 sebanyak 922.800 pekerja (Khadijah, 2021).

Sejak tahun 2014 jumlah pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan kerja terus menurun tercantum pada data Kementerian Ketenagakerjaan dan setelah itu pada tahun 2018, jumlah pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan kerja bisa ditekan mencapai jumlah 3.400 tenaga kerja atau setara turun sebanyak 95,67 persen di tahun 2014. Pada tahun 2019 akan tetapi, angka tersebut berubah pesat berubah mencapai 45.000 Pemutusan Hubungan Kerja.

Selama pandemi berlangsung, jumlah pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan kerja terus meningkat. Menurut Ida Fauziyah Menteri Ketenagakerjaan memberikan beberapa keterangan, bahwa angka Pemutusan Hubungan Kerja sampai Agustus 2020 bisa mencapai 3,6 juta orang yang dikutip oleh beberapa media.

Pemerintah Negara Indonesia juga telah memutuskan bahwa Pandemi Covid-19 menyerang Negara Indonesia merupakan jenis penyakit yang menyebabkan kedaruratan kesehatan yang ada di dalam masyarakat (Randi, 2020). Telah diberlakukann beberapa kebijakan oleh Pemerintah Negara Indonesia merupakan berlakunya pembatasan aktifitas yang ada di dalam masyarakat. Dampak dari sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) memberikan dampak sangat besar terhadap hak-hak para pekerja. Dengan diberlakukannya batasan aktifitas di masyarakat berarti juga adanya pembatasan pekerja di perusahaan, sehingga perusahaan memutuskan untuk harus merumahkan para pekerjanya yang ada atau yang disebut dengan *Work From Home*, Kemudian, pada saat itu, terjadi tindakan Cuti tidak dibayar (*unpaid leave*), akhirnya menghadapi pemecatan (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020).

Salah satu hal yang tidak diinginkan oleh pekerja yakni Pemutusan Hubungan Kerja. Tetapi, karena banyaknya kondisi perekonomian perusahaan yang tidak stabil bahkan yang terus menerus menurun yang mengakibatkan banyaknya perusahaan yang mengalami bangkrut, hal ini akan sangat berdampak

pada pekerja dan Pemutusan Akhir Pekerjaan secara tunggal oleh pebisnis (Nikodemus Maringan, 2015). Jika terjadinya situasinya tersebut sehingga para pekerja tidak mendapat pekerjaan dan tidak mendapatkan kehidupan yang layak menjadi tidak tercapai.

Sebagai upaya Pemerintah Negara Indonesia untuk terlindung haknya para pekerja yang ada dan terdampak Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan, Otoritas publik telah memastikan keamanan hukum untuk pekerja yang terkena Pemutusan Kerja yang diputus kerjanya oleh perusahaan. Perlindungan hukum tersebut tertera pada Bab XII pada pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja atau buruh yang mempunyai hak tersendiri jika mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja dimuat pada pasal 61 untuk pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pasal 156 untuk pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hak buruh kontrak jika terdampak Pemutusan Hubungan Kerja. Hak buruh kontrak jika terkena Pemutusan Hubungan Kerja khususnya mendapatkan upah dari organisasi dalam berapa upah dalam perjanjian sampai dengan pemutusan waktu dalam kesepakatan kerja. Untuk sementara, karyawan tetap diberikan uang pesangon serta remunerasi selama masa dedikasi. Akan tetapi, kenyataannya ada banyaknya para pekerja atau buruh yang belum bahkan tidak mendapatkan hak yang seharusnya setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja.

Pesangon merupakan uang pembayaran hasil bekerja dari perusahaan selama bekerja sebagai akibat terdampaknya Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaannya, yang jumlahnya di sesuaikan dengan lama bekerja buruh atau pekerja yang bersangkutan satu sama lain (Husni, 2008). Yang diberikan kepada pekerja uang pesangon pada umumnya bervariasi sesuai lama waktu bekerja dan juga berkaitan dengan upah bulanan yang pekerja terima. Hal tersebut tidak hanya dilihat melalui upah bulanan saja tetapi, bisa dilihat juga berdasarkan hal hal lainnya seperti dari segi tunjangan cuti, asuransi dan tunjangan lainnya yang merupakan hak karyawan di perusahaan tempat bekerja. Dengan demikian kebijakan juga diarahkan untuk keterampilan kewarganegaraan (*civic skills*) yang mencakup *participation skills* (keterampilan partisipasi) yang mana setiap warga negara diharapkan dapat mengimplementasi keputusan-keputusan kebijakan yang ada pada ranah publik (John, 1999). Merujuk pada uraian tersebut, secara teoritis terdapat hubungan yang sangat erat dengan kompetensi kewarganegaraan.

Dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti sangat tertarik untuk lebih mendalami tentang bagaimana perlindungan hukum dan hak apa saja yang di dapat para tenaga kerja dari terdampak Pemutusan Hubungan kerja. Penulis ingin melaksanakan riset berjudul **Kebijakan Hak Uang Pesangon Dan Atau Hak Uang Penghargaan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kualitatif pada PT. Bintang Mitra Pratama).**

B. Masalah Penelitian

Dilihat dari pemaparan yang telah digambarkan, maka permasalahan penelitian adalah seperti berikut: 1) Banyaknya pekerja yang tidak mendapat uang pesangon setelah mengalami pemutusan hubungan kerja. 2) Banyaknya kasus pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di masa pandemi covid-19.

C. Fokus Penelitian

Dari landasan yang dipaparkan, terdapat masalah pada pemeriksaan ini maka peneliti berfokus pemutusan hubungan kerja. Adapun berdasarkan fokus penelitian diatas, untuk memperjelas penelitian maka peneliti menentukan subfokus. Subfokus dari penelitian ini yaitu hak uang pesangon dan atau uang penghargaan dalam pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi Covid-19.

D. Pertanyaan Penelitian

Dari gambaran landasan di atas, pertanyaan pada penelitian ini bisa dibentuk seperti berikut:

1. Bagaimana kebijakan uang pesangon dan atau uang penghargaan akibat pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 ?

2. Bagaimana langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19?

E. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

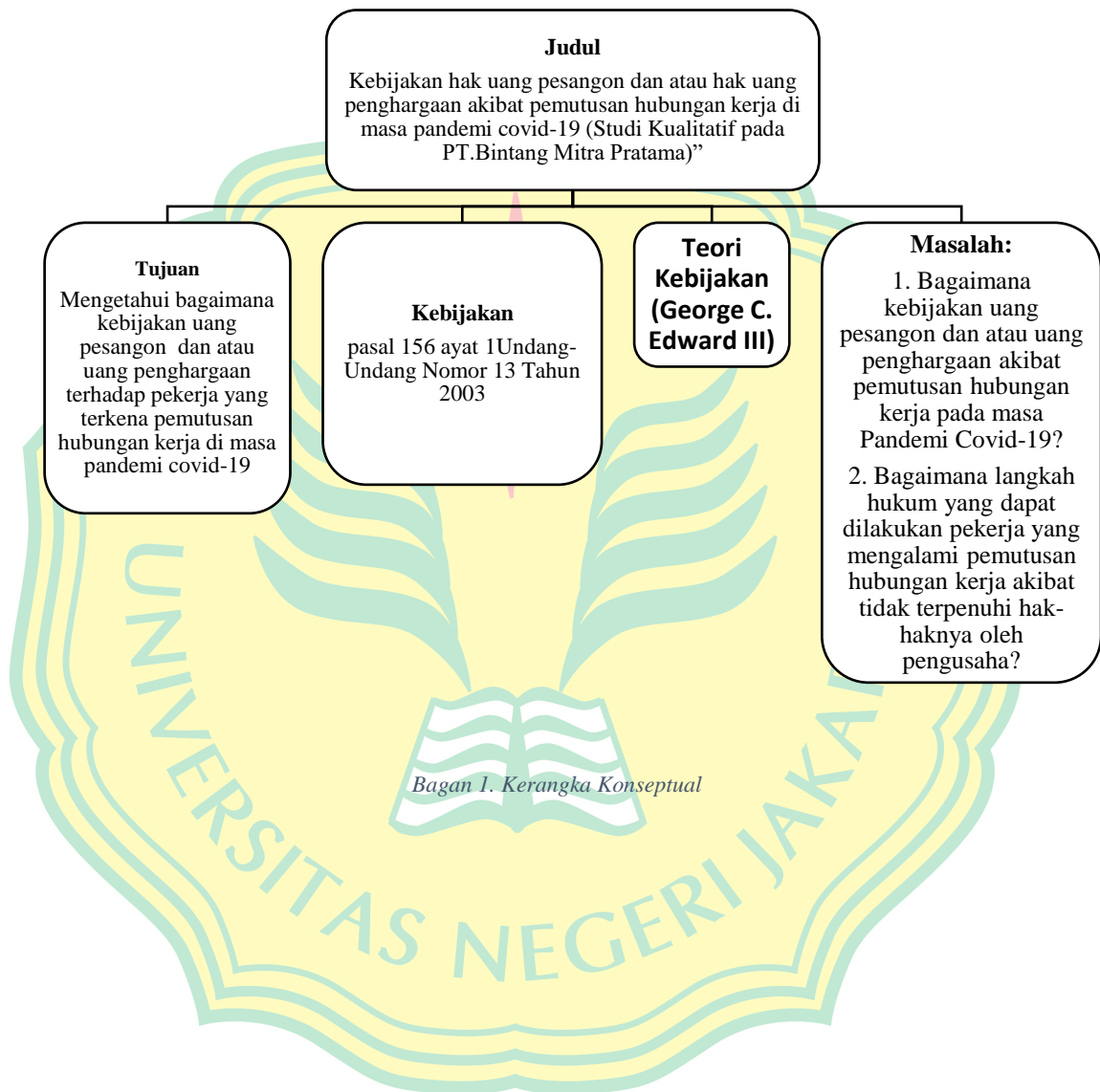
Akan diperoleh Informasi serta data tambahan mengenai tahapan-tahapan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

b) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini ialah menambah wawasan dan informasi mengenai kebijakan hak uang pesangon dan atau uang penghargaan pada masa Covid-19, serta langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja jika tidak mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan.

*Mencerdaskan &
Memartabatkan Bangsa*

F. Kerangka Konseptual



*Mencerdaskan &
Memartabatkan Bangsa*