

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup> Setiap perusahaan yang membutuhkan pekerja memberikan syarat-syarat yang cukup sulit untuk dipenuhi oleh calon pekerja yang mengajukan lamaran. Perusahaan-perusahaan berusaha untuk mendapatkan hasil maksimal dalam memajukan perusahaan. Dalam hal ini pemerintah telah menentukan apa definisi dari pekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup>

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan, melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan. Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang nya antara pekerja atau buruh

---

<sup>1</sup> Indonesia (a), *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 ayat (6) huruf a dan b.

<sup>2</sup> Indonesia (a), *Ibid*, Pasal 1.

dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>3</sup> Masalah pemutusan hubungan kerja bukanlah masalah yang sepele, karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang dalam hal ini adalah pekerja atau buruh. Setelah orde baru berakhir, aksi kaum buruh turun ke jalan untuk memperingati Hari Buruh setiap tanggal 1 Mei kembali marak di berbagai kota di Indonesia. Tujuannya satu, yaitu menuntut perbaikan nasib kaum buruh menjadi lebih layak dalam menutupi kebutuhan sehari-hari. Sebab, hampir sepanjang sejarah kehidupan dunia termasuk sejarah di Indonesia, nasib kaum buruh selalu saja mengengaskan. Kaum buruh dijadikan alat penarik kepentingan modal asing dan investasi asing demi meraih keuntungan sepihak, yaitu penguasa dan pengusaha.<sup>4</sup>

Pada akhir tahun 2019 di Indonesia mengalami cobaan yang cukup berat. Diawali dengan terjadinya wabah Covid-19 (Corona Virus Disease) yang mengakibatkan penurunan ekonomi di berbagai perusahaan-perusahaan sudut kota di Indonesia. Kondisi tersebut berlangsung sampai saat ini, dan belum menampakkan adanya perbaikan yang berarti. Beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Hal penting yang menjadi syarat Pemutusan Hubungan Kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun.

---

<sup>3</sup> Indonesia (a), *Ibid.*, Pasal 1.

<sup>4</sup> KaeronK Sirih, *Arah Politik Perburuhan*, (Jakarta: Republika, 2006), hal. 4.

Data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menunjukkan jumlah karyawan yang terimbas sudah tembus dua juta orang per 20 April 2020, ada 2.084.593 pekerja yang dirumahkan dan kena PHK akibat pandemi Covid-19. Sebanyak dua juta pekerja tersebut berasal dari 116.370 perusahaan. Secara rinci ada 1.304.777 pekerja dari sektor formal yang dirumahkan dari 43.690 perusahaan. Sementara itu, pekerja formal yang kena PHK jumlahnya mencapai 241.431 yang berasal dari 41.236 perusahaan. Kemenaker mencatat ada 538.385 orang yang kehilangan pekerjaan dari 31.444 perusahaan atau UMKM terdampak Covid-19.<sup>5</sup>

Dalam surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 pemerintah melaksanakan perlindungan terhadap pekerja/buruh pada pandemi covid-19 dalam memberikan upah bagi para pekerja dengan mempertimbangkan pembayaran pesangon bagi pekerja/buruh yang dilakukan dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Namun, di lihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apakah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 yang di keluarkan pemerintah sudah sesuai dengan pemberian upah kepada pekerja/buruh yng mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada masa pandemi covid-19.

*Ijārah* , قِراجا berarti sewa, jasa, imbalan, yaitu akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa.<sup>6</sup> Menurut etimologi *Ijārah*, قِراجا adalah menjual manfaat. Menurut ulama Hanafiah *Ijārah*, قِراجا adalah akad atas suatu kemanfaatan

---

<sup>5</sup> Putu Agus Pransuamitra, “Tidak Hanya di Indonesia PHK Massal Terjadi di Seluruh Dunia”, <https://www.cnbindonesia.com/news/20200515134147-4-158791/tidak-hanya-di-indonesiaphkmassal-terjadi-di-seluruh-dunia>, diakses pada tanggal 21 Oktober 2020.

<sup>6</sup> Habib Nazir dan Muh.Hasan, *Ensiklopedi Ekonomi dan Perbankan Syari'ah*, (Bandung: Kaki Langit,2004), hal.4.

dengan pengganti. Menurut Ulama Asy-Syafi'iyah *Ijārah*, *تراجا* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu.<sup>7</sup>

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional, *Ijārah*, *تراجا* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Di dalam istilah hukum Islam orang yang menyewakan disebut “mu’ajjir”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “*musta’jir* مستأجر” benda yang disewakan diistilahkan “*ma’jūr*” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut “*ujrah*”.<sup>8</sup> Sunnah Rasul mengenai dasar hukum sewa menyewa, yaitu:

تَقْرَعُ عَرَّ يَجْفُ نَا قَبْلَ الْأَجِيرِ أَجْرَهُ أَوْ طَعَاءُ

Artinya: “Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.”

Berdasarkan penjelasan diatas merupakan suatu hal yang menarik bagi penulis mengkaji lebih jauh tentang perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dengan mengangkat judul penelitian, **“PEMENUHAN HAK BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 YANG TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka terdapat permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pesangon bagi pekerja pada masa pandemi covid-19 ?

<sup>7</sup> Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, cet.4, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hal.121.

<sup>8</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, cet.1, (Jakarta: Sinar Grafika,1994), hal.52.

2. Bagaimana kriteria-kriteria pesangon yang termasuk dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada masa pandemi covid-19 ?
3. Bagaimana menurut pandangan islam terhadap hak pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Dengan menelaah judul penulisan hukum diatas, maka dapat kiranya diketahui apa yang menjadi tujuan dan manfaat yang hendak dicapai.

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan yang terkandung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan pemerintah dalam menanggulangi terhadap pesangon pada masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui kriteria-kriteria pesangon yang termasuk dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui menurut pandangan islam terhadap hak pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19.

#### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu hukum pada umumnya dan hukum perjanjian ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan pemberian pesangon pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

##### **b. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat dipergunakan untuk memberikan jawaban praktis mengenai permasalahan-permasalahan hubungan kerja dan menambah wawasan tentang hukum ketenagakerjaan.

#### D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman operasional dalam pengumpulan, pengolahan, analisis dan konstruksi data adalah:

1. **Pemenuhan hak** adalah untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat diterima atau dilakukan oleh pihak lain mana pun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.<sup>9</sup>
2. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>10</sup>
3. **Pemutusan Hubungan Kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>11</sup>
4. **Covid-19** merupakan virus yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan atas ringan hingga sedang, seperti penyakit flu.<sup>12</sup>
5. **Pesangon** merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Paristiyanti Nurwardani, *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*, Cet.I, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2016).

<sup>10</sup> Indonesia (a), *Op.cit*, Pasal 1.

<sup>11</sup> Indonesia (a), *Ibid*.

<sup>12</sup> Rizal Fadli, "Coronavirus", <https://www.halodoc.com/kesehatan/coronavirus>, diakses pada tanggal 22 Oktober 2020.

<sup>13</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

## E. Metode Penelitian

Pengertian penelitian menurut Soerjono Soekanto adalah kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisis dan konstruksi yang dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran, dalam penulisan ini diperlukan metode penelitian agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas. Metode penelitian adalah cara atau strategi menyeluruh untuk menemukan atau memperoleh data yang diperlukan untuk memahami objek penelitian sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini menggunakan metode-metode sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang meneliti bahan pusaka atau data sekunder yang mungkin mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.<sup>15</sup>

### 2. Jenis Data

Dalam penelitian diperlukan bahan atau data sekunder yang akan dicari kemudian diolah dan selanjutnya dianalisis untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian yang diajukan.<sup>16</sup> Adapaun jenis dan sumber data yang akan digunakan sebagai dasar untuk menunjang penelitian ini adalah data yang dikumpulkan berasal dari data sekunder. Data sekunder dimaksud antara lain meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier berupa Norma Dasar, perundang-undangan, hasil penelitian ilmiah, buku-buku dan lain sebagainya.

a) Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan yang terdiri dari:

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Pres, 2012).

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto, *Ibid.*, hal.13.

<sup>16</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, cet.IV, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal.33.

- I. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - II. Peraturan Menteri Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease (COVID-19)
  - III. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19
- b) Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, hasil seminar, hasil karya dari kalangan hukum, serta dokumen-dokumen lain.<sup>17</sup>
  - c) Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum sebagai penunjang atau petunjuk dari penjelasan bahan hukum Primer dan bahan hukum Sekunder. Yang terdiri dari Kamus, Ensiklopedia, Indeks Kumulatif, dan seterusnya.<sup>18</sup>

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan ini alat pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.<sup>19</sup>

## **G. Analisis Data**

Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan dengan kata-kata sehingga dihasilkan kalimat yang dapat dengan mudah dipahami, lalu data dianalisis secara kualitatif untuk menarik sebuah kesimpulan yang dapat disajikan dalam suatu tulisan yang utuh.

---

<sup>17</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Ibid*.

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Op.cit*, hal.52.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, *Ibid*.



## **H. Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Terdiri atas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Kerangka Konseptual, Sistematika Penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka mengenai Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III PEMBAHASAN ILMU**

Dalam ini merupakan pembahasan mengenai menguraikan pemberian pesangon dan pemutusan hubungan kerja sepihak.

### **BAB IV PEMBAHASAN AGAMA**

Bab ini merupakan uraian tentang pandangan Islam terhadap Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang akan memberikan penjelasan secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, serta mengemukakan beberapa saran. Di bab terakhir ini juga sekaligus merupakan penutup dari pembahasan atas permasalahan di dalam penulisan ini.