

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan zaman sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin bertambah dengan berbagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentunya harus mempunyai penghasilan yang tetap dan seimbang. Kebutuhan pada manusia individu setiap harinya semakin bertambah untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentunya harus memiliki pekerjaan serta penghasilan yang tetap dan seimbang agar terus melanjutkan kehidupan. Salah satu tujuan negara Indonesia adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yaitu mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan rakyatnya secara adil. Negara Indonesia telah mengamanatkan dalam “Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 pada Pasal 28 D ayat (2) yakni setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja” maka Undang-Undang Dasar 1945 telah menegaskan bahwa hak terhadap pekerjaan merupakan suatu hak asasi dari manusia yang tidak boleh diabaikan.¹ Agar bisa terwujudnya harapan tersebut yaitu bekerja di perusahaan bonafit yang lebih terjamin. Berdasarkan Pasal 1 Angka 6 huruf a pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni “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 memperkerjakan

¹ Muhammad Emil Kesuma, Skripsi: *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak* (Palembang: UNSRI, 2020), Hlm 11

pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”² Selain itu adanya hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah perjanjian kerja. Kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja tersebut tentunya masing-masing pengusaha serta pekerja/buruh menjalankan masing-masing kewajibannya dan menerima hak-hak sebagaimana yang diatur dalam aturan yang semestinya. Saat wabah pandemi virus covid-19 melanda seluruh dunia yang menyebabkan hampir seluruh kegiatan masyarakat seperti biasanya tertunda bahkan terhenti sampai waktu yang belum ditentukan pastinya. Hal ini berdampak ketidakseimbangan kebutuhan sehari-hari yang setiap hari dijalani. Tidak bisa dipungkiri virus covid-19 ini sangat berdampak buruk bagi manusia apabila tidak ditangani cepat dan tanggap dapat mengakibatkan kematian. Untuk menghindari hal tersebut, maka hampir seluruh dunia negara-negara menerapkan lockdown agar memutus penyebaran covid-19 setelah mereda pemerintah menerapkan prinsip Pembatasan sosial (bahasa Inggris: *social distancing*), juga disebut Pembatasan Fisik (*physical distancing*), atau secara informal jaga jarak, adalah serangkaian tindakan intervensi nonfarmasi yang dimaksudkan untuk mencegah penyebaran penyakit menular dengan menjaga jarak fisik antara satu orang dan orang lain serta mengurangi jumlah orang yang melakukan kontak dekat satu sama lain.³ aturan protokol kesehatan dan menjaga jarak antara satu dengan yang lain dan menjauhi kerumunan dan berlaku untuk semua masyarakat. Maka seluruh aktifitas beralih sementara dengan adanya sekolah online dan para pegawai atau pekerja/buruh

² Lihat Pasal 1 Angka 6 huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm 2

³ https://id.wikipedia.org/wiki/Pembatasan_sosial, diakses pada tanggal 24 Mei 2021

melakukan aktifitas pekerjaannya dari rumah ataupun yang sering singkat WFH (*Work From Home*) maka perihal ini sangat berdampak bagi perusahaan yang ada di Indonesia. Sehingga membuat perusahaan tidak berjalan dengan baik dan membuat perusahaan kesulitan untuk mengelola perusahaan agar berjalan dengan stabil. Melihat keadaan peristiwa tersebut semakin membuat buruk diberbagai sektor-sektor kehidupan salah satunya sektor perekonomian. Dimana dimasa tersebut banyak perusahaan-perusahaan yang akhirnya mengalami kerugian dan bangkrut. Selain pekerja/buruh dipekerjakan dirumah. Pengurangan pekerja/buruh secara besar-besaran termasuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Menurut Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja untuk pekerja/buruh merupakan suatu awal kegelisahan dan kesengsaraan, sebab dari masa itu penderitaan akan datang kepada pekerja itu sendiri dan juga pihak keluarga dengan tidak ada lagi penghasilan. Sehingga, PHK terjadi tidak hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja/buruh, namun dapat menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaannya.⁴ Pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan “Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁵ PHK dalam “Pasal 150 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang tersebut meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbentuk badan hukum atau

⁴ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 4.

⁵ Lihat Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm 3

sebagai milik perseorang, milik organisasi/persekutuan atau milik badan hukum, milik swasta ataupun milik negara, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan memberi pekerjaan orang lain dengan membayar upah atau imbalan atau dalam bentuk lain.”⁶ Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha termasuk awal kesengsaraan sebab pada saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri dan keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Dengan demikian, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi tenaga kerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.⁷ Dalam hal ini Pemerintah menyiapkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan sudah disahkannya “Rancangan Undang-undang (RUU) Omnibus Law Cipta Kerja menjadi Undang-undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” menjadi salah satu ketentuan yang berdampak adanya Undang-undang Cipta Kerja, khususnya ketentuan tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Berdasarkan “Pasal 82 Angka 2 Undang-undang Cipta Kerja diantara Pasal 46 dan Pasal 47 disisipkan 1 (satu) Bagian yakni Bagian Ketujuh Jaminan Kehilangan Pekerjaan sehingga berbunyi Pasal 46A ayat (1) Pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan”.⁸

“Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Kerja Pasal 1 Angka 1 yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada

⁶ Lihat Pasal 150 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hlm 37

⁷ F.X. Djumaldji, *Op.Cit*, hlm. 4

⁸ Lihat Pasal 82 Ayat (2) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hlm. 564

pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan kerja”. JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) merupakan program manfaat baru dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang terdapat pada “Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 83 adalah beberapa ketentuan dalam Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dan dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 83 Angka 2 berbunyi BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pension, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan”.⁹ Maka hal itu merupakan aturan turunan dari “Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”. yang dimana BP Jamsostek akan memberikan manfaat yang dapat diterima oleh peserta yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁰

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan jaminan kehilangan pekerjaan menurut di Undang-undang Cipta Kerja?
2. Hak apa yang diperoleh pekerja ketika kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja?

⁹ Lihat Pasal 83 Angka 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja hlm. 566

¹⁰ Abdul Basith Bardan, Yudho Winarto, *Pemerintah resmi terbitkan PP Jaminan Kehilangan Pekerjaan*, berikut ketentuannya, diakses dari <https://nasional.kontan.co.id/news/pemerintah-resmi-terbitkan-pp-jaminan-kehilangan-pekerjaan-berikut-ketentuannya>, pada tanggal 28 April 2021 pukul 17.00 WIB

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh kejelasan pengaturan jaminan kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja.
2. Untuk memperoleh kejelasan hak-hak yang diperoleh pekerja ketika kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

Di harapkan hasil penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis yang sebagai berikut :

1. Kegunaan secara Teoritis

Kegunaan secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang jaminan kehilangan pekerjaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Dan memberi kontribusi pemikiran dalam ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu hukum.

2. Kegunaan secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan masyarakat umum. Sebab dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terkait tentang jaminan kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja.

1.5 Keaslian

Dalam penulisan skripsi ditemukan beberapa judul jurnal yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu :

1.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

No.	Nama, Universitas, Tahun	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Pembahasan
1	Annisa Ayudya Prasasti, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. 2021	<i>Kajian Yudiris Mengenai Omnibus Law “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan”.</i>	1. Bagaimanakah perbandingan “Undang-undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”? 2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan antara <i>Omnibus Law</i> “Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”?	Penelitian ini membahas mengenai perbandingan “Undang-undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” yang dimana adanya fungsi asas-asas hukum dan pemanfaatan asas hukum dalam pembuatan perundang-undangan serta cara hukum yang mengatur dalam menyelesaikan permasalahan antara “<i>Omnibus Law</i> Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adanya keterkaitan erat dengan asas peraturan yang berlaku di Indonesia yang menganut pada

				hukum <i>civil law</i> .”
2	Muhammad Emil Kesuma, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, 2020	<i>Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak</i>	1. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan yang bertentangan atau tidak berdasarkan “Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”? 2. Bagaimana upaya penanggulangan atau mencegah agar dapat meminimalisir pemutusan hubungan kerja secara sepihak?	Penelitian ini membahas tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Apakah hal ini bertentangan atau tidak berdasarkan “Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003”, serta bagaimana cara menanggulangi agar bisa mengurangi pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
3	Fajar Kurniawan, Fakultas Hukum, Universitas Surabaya, 2020	<i>Problematika Pembentukan “RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK”</i>	1. Bagaimana konsep <i>Omnibus Law</i> dalam pembuatan perundangan-undangan di Indonesia? 2. Bagaimana tinjauan hukum dalam problematika RUU Cipta Kerja dengan konsep <i>Omnibus Law</i> pada klaster ketenagakerjaan “Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada	Pembahasan dalam penelitian ini adalah Dalam menerapkan <i>Omnibus Law</i> dalam pembuatan perundangan-undangan di Indonesia yang dimana konsep tersebut merupakan sebuah aturan yang dibuat untuk memangkas beberapa aturan yang dianggap tumpang tindih

			Pekerja yang di PHK”?	dan menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus untuk menyingkronkan beberapa aspek menjadi produk hukum yang besar. Tinjauan hukum dalam problematika “RUU Cipta Kerja dengan konsep <i>Omnibus Law</i> pada klaster ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang di PHK yaitu pemaknaan pemberian uang pesangon akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan pekerja dan ketentuan dalam RUU Cita kerja menurut penulis merupakan penurunan kesejahteraan buruh yang menghilangkan ketentuan uang penggantian yang seharusnya diterima oleh pekerja.”
--	--	--	------------------------------	---

Persamaan penelitian pertama dengan penelitian ini ialah sama-sama mengkaji asas-asas perundang-undangan secara penelitian normatif. Sedangkan perbedaan pada penelitian pertama mengkaji Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengkhususkan kepada Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Persamaan penelitian kedua dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja sepihak adapun perbedaan pada penelitian kedua ini meneliti tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. Sementara. Penelitian ini mengkaji tentang “Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”

Persamaan penelitian ketiga dengan penelitian ini yakni sama sama mengkaji secara normatif. sedangkan perbedaannya pada penelitian ketiga mengkaji “Rancangan Undang-undang Cipta Kerja pada Pasal 89 angka 45 tentang Pemberian Pesangon kepada yang di PHK sedangkan pada penelitian ini mengkaji pada Pasal 82 Ayat (2) tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.”

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian yang terpenting dari suatu penelitian karena metode penelitian ini akan menjadi arah dan petunjuk bagi suatu penelitian, berikut adalah jenis dan metode penelitian yang digunakana dalam penulisan ini sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah (yuridis normatif) adalah suatu proses atau prosedur untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.¹¹ Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui tentang peraturan jaminan kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), yaitu pendekatan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹² Peraturan perundang-undangan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini terkait dengan ini adalah Undang-Undang Cipta Kerja

1.6.3 Bahan Hukum

Sumber bahan penelitian terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, yakni data yang diperoleh peneliti dari buku referensi yang dijadikan objek dalam penelitian. “Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mempunyai otoritatif, artinya mempunyai otoritas yang merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenamedia Group, 2011, hlm.35

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenamedia Group, 2005, hlm 133

yang berwenang untuk itu”.¹³ Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain:

- A. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - B. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - C. Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan”
- b. Bahan Sekunder, yakni adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder. dan tersier. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti berbagai bahan kepustakaan berupa jurnal ilmiah, surat kabar (koran), hasil penelitian, makalah dalam seminar dan berita internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c. Bahan Tersier, adalah bahan yang melengkapi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus serta ensiklopedi, indeks kumulatif dan sebagiannya.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Dalam menganalisa data guna mendapatkan kesimpulan yang valid, penyusunan menggunakan analisis kualitatif dengan metode deduktif dengan penjelasan sebagai berikut:

Metode Deduktif, yaitu berpangkal dari pengajuan premis mayor (pernyataan yang bersifat umum). Kemudian diajukan premis minor (bersifat

¹³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015, hlm. 157.

khusus). Dari kedua premis ini kemudian ditarik suatu kesimpulan atau conclusio.¹⁴

Dalam penelitian ini metode tersebut digunakan untuk menganalisa sejauh mana kelebihan dan kekurangan pada jaminan kehilangan pekerjaan menurut “Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020”. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk menganalisa tentang jaminan kehilangan pekerjaan menurut Undang-undang Cipta Kerja

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit*, hlm 89