

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara yang kekuasaannya dilandasi atas dasar hukum, disebut dengan negara hukum. Negara hukum semua peraturan harus dilandaskan dalam hukum. Karena semua aturan sudah ditulis serta disahkan oleh pihak mempunyai kekuasaan atas hak dasar atas wewenang tersebut. UUD Republik Indonesia memegang kekuasaan paling tinggi kedudukannya saat ini. Pada alinea keempat telah dicantumkan fungsi dari negara Indonesia yang tertulis pada UUD 1945. Negara memiliki fungsi sebagai perlindungan bagi bangsanya serta mensejahterakan bangsa, serta ikut serta dalam ketertiban dan keadilan sosial.¹

Hukum merupakan wujud dari manusia. Faktor yang membatasi sebuah kebebasan yang dimiliki oleh setiap orang merupakan pelanggaran hak yang dilakukan oleh tersebut. Sesuatu yang kita terima dan kita dapatkan adalah pengertian dari hak. Seseorang berhak untuk menentukan kehidupannya dan jalannya yang mereka inginkan. Karena pada dasarnya dalam UUD 1945 hak-hak yang dimiliki bangsa Indonesia sudah tercantum dalam aturan yang ada. Apalagi Indonesia merupakan negara hukum, apapun yang dilakukan hukum harus ikut andil dalam perdamaian atau hak yang dimiliki oleh setiap orang.²

Indonesia semakin bertumbuh dalam era perkembangan dunia, yang mengakibatkan daya saing yang begitu ketat. Semua perusahaan di Indonesia sekarang sedang berlomba-lomba agar kualitas dan kinerjanya semakin meningkat guna meningkatkan nilai sebuah perusahaan serta memperbanyak karyawan serta untuk membiayai biaya operasional yang ada pada perusahaan. Cara perusahaan meningkatkan nilai perusahaan dengan memperbanyak karyawan serta memberikan upah dengan harapan karyawan mampu untuk memenuhi kontribusi yang perusahaan berikan kepada mereka.³

¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Alinea Ke-4.

² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2003), 1.

³ Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja* (Bandung: Penerbit Mandar Maju), 4.

Hubungan kerja merupakan sebuah hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasannya dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Perjanjian yang dilakukan pada perusahaan biasanya mengikat seorang karyawan untuk bekerja dengan waktu, aturan, serta upah yang ditetapkan oleh perusahaan.⁴ Setiap hubungan yang terjalin ada saja bentrokan yang terjadi, sehingga mengakibatkan hubungan yang tidak baik antara atasan dengan karyawannya. Faktor yang paling sering terjadinya keributan antara atasan dengan karyawannya yaitu masalah penggajian. Penggajian atau upah hingga saat ini merupakan masalah yang sulit dihadapi dan belum terselesaikan. Terlebih lagi jika sudah ada masalah dengan upah terkadang perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setiap individu pasti mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Setiap individu yang ingin memenuhi kebutuhannya mereka akan bekerja untuk memenuhinya. Ketika karyawan sudah dikatakan atau kena PHK maka bagi karyawan itu merupakan ancaman yang sangat besar, karena apa mereka secara tidak langsung akan kehilangan mata pencaharian mereka. PHK bagi karyawan merupakan momok, hal ini dikarenakan akan timbulnya masalah baru seperti masalah ekonomi atau masalah pengangguran karena hilangnya mata pencaharian mereka. Faktanya dalam mencari pekerjaan sangatlah sulit. Hal ini disebabkan karena adanya persaingan yang ketat antara individu dalam mencari pekerjaan yang baru. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah apabila karyawan sangat khawatir akan PHK.⁵

PHK merupakan suatu kejadian yang tidak ingin dirasakan oleh semua karyawan atau pegawai. Khususnya bagi individu yang bekerja demi menafkahkan keluarganya, pasti mereka akan takut akan hal ini. Bagi karyawan PHK merupakan hal yang kompleks, serta memiliki hubungan yang berkaitan dengan hilangnya pendapatan serta hilangnya status yang dimiliki mereka sekarang ini. Apabila dikaitkan PHK dalam konteks yang lebih luas lagi, PHK akan menimbulkan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam UUD 1945. Pasal

⁴ Purbadi Hardjoprajitno, et. al, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 3.

⁵ Zainal Asikin. (Ed) ,Agusfian Wahab. *Dasar – Dasar Hukum Perburuan* hal 1.

27 Ayat (2) UUD 1945 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menjelaskan tentang alasannya PHK yang sudah ditetapkan:

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).⁷

Efisiensi dilatar belakangi oleh tujuan untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi dalam kondisi krisis global yang mengharuskan pengurangan pekerja, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada alasan hukum Pasal 164 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan ketentuan ini sering sekali dijadikan acuan bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Banyak pihak pengusaha maupun pekerja/buruh yang salah mengartikan PHK dengan alasan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, Mahkamah Agung akhirnya mengeluarkan Putusan MA Nomor 561K/Pdt.Sus-PHI/2013 yang menyatakan bahwa PHK dengan alasan efisiensi hanya sah dilakukan setelah perusahaan tutup secara permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja?
2. Bagaimanakah akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2).

⁷ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 164 Ayat (3)

2. Untuk mengetahui bagaimana akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini sebagai salah satu sarana pengembangan Ilmu Hukum secara umum dan Hukum Ketenagakerjaan secara khusus. Selain itu juga sebagai bahan dasar untuk dilakukan penelitian kedepan.

Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan bagi tenaga kerja terkait perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja dan akibat hukum bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu pula bagi perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5. Kerangka Pemikiran

1.5.1 Kerangka Konsep

1.5.1.1 Tenaga Kerja

UU ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menjelaskan mengenai pegawai/pekerja merupakan individu yang bekerja serta menirama upah karena hasil kerjanya yang sudah mereka kerjakan selama stau bulan. Pengertian lain dari definisi buruh merupakan individu yang bekerja dengan seseorang dengan sistem yang telah ditentukan atau dapat diartikan sebagai sistem borong yang disediakan oleh pera pekerja yang nantinya dari hasil kerja kerasya tersebut mereka akan mendapatkan upah, hal ini sudah ada pada peraturan perundang-undangan di Menteri Ketenagakerjaan serta Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 tahun 2012 Tentang Penyerahan Sebagian Hak Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (1).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.⁸

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya

1.5.1.2 Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.⁹ Sedangkan menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut terdapat 3 unsur dari Hubungan Kerja, yaitu:

1. Pekerjaan
2. Perintah
3. Upah

Dari unsur yang sudah dijelaskan, ketiga unsur tersebut harus didahulukan dan tidak boleh dihilangkan atau diganti agar nanti dapat tercipta hubungan antara atasana atau perusahaan dengan pegawainya.

⁸ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta. Sinar Grafika), 1.

⁹ Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*, (Yogyakarta. Pustaka Yustisia), 12.

Kesimpulannya sebuah hubungan antara atasan dan pegawai biasanya terjadi atau timbul dengan suatu perjanjian yang sudah dibuat baik lisan ataupun tertulis. Hal ini berarti menandakan bahwa individu sudah terikat pada sebuah perusahaan dan harus menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi perusahaannya.

1.5.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka (25) yang dimaksud dengan Pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Untuk menganalisis data mengenai penyelesaian perselisihan hubungan insutrial, penulis menggunakan teori negara hukum dan teori hak asasi manusia (HAM). Pertama yang akan peneliti bahas adalah mengenai teori Negara Hukum. Teori berdirinya negara berdasar atas hukum sudah dikenal sejak zaman Yunani Kuno dengan tujuan untuk melindungi hak-hak asasi manusia.¹⁰

Unsur negara hukum menurut Albert Venn Dicey, memberikan 3 ciri utama sebagai unsur-unsur Negara hukum yaitu:

- a. Supremasi hukum, dalam arti tidak boleh ada kesewenang-wenangan, sehingga seseorang akan di hukum jika melanggar. Supremasi ini menantang pengaruh dan meniadakan tindakan yang sewenang-wenang oleh pemerintah
- b. Bahwa setiap orang sama didepan hukum, baik selaku pribadi maupun dalam kualifikasi pejabat. Rakyat maupun pemerintah mendapatkan perlindungan hukum dan wajib untuk melaksanakan hukum yang berlaku.¹¹
- c. Terjaminnya hak-hak asasi manusia oleh Undang-Undang dan keputusan-keputusan pengadilan¹²

Teori negara hukum tidak lepas dengan istilah Hak Asasi Manusia (HAM). Istilah hak memiliki banyak arti. Hak daopat diartikan sebagai suatu yang benar, kewenanangan, kekuasaan untuk bertindak sesuatu, atau sebaliknya. Sedangkan asasi memiliki sifat dasar atau pokok atau dapat diartikan sebagai fundamental. Maka dari

¹⁰ Budiyanto. 2000. *Dasar-Dasar Ilmu Tata Negara* (Jakarta. Erlangga), 53

¹¹ *Loc.cit*

¹² *Loc.cit*

itu HAM adalah hak yang melekat pada diri manusia secara kodrati. Pengakuan terhadap HAM lahir dari adanya keyakinan bahwa setiap manusia dilahirkan dalam keadaan bebas dan memiliki harkat dan martabat yang sama antara manusia yang satu dengan lainnya.

Sejarah mengenai perkembangan pemikiran hak asasi manusia telah berlangsung lama dan mengalami evolusi dari yang sangat sederhana yang mewakili zaman awal dan yang sangat kompleks yang mewakili zaman modern. Karel Vasak ahli hukum dari Perancis membagi HAM menjadi 3 generasi, antara lain:¹³

1. **Generasi Pertama**, mewakili hak-hak sipil dan politik yakni hak asasi manusia yang “klasik”. Hak-hak ini muncul dari tuntutan untuk melepaskan diri dari kungkungan kekuasaan absolutisme negara dan kekuatan sosial lainnya. Dalam konsepsi generasi pertama ini elemen dasar konsepsi hak asasi manusia itu mencakup soal prinsip integritas manusia, kebutuhan dasar manusia, dan prinsip kebebasan sipil dan politik
2. **Generasi kedua**, konsepsi hak asasi manusia mencakup pula upaya menjamin pemenuhan kebutuhan untuk mengejar kemajuan ekonomi, sosial dan kebudayaan, termasuk hak atas pendidikan, hak untuk menentukan status politik, hak untuk menikmati ragam penemuan penemuan-penemuan ilmiah, dan lain-lain sebagainya
3. **Generasi ketiga**, mencakup pengertian mengenai hak untuk pembangunan atau *rights to development*. Hak atas atau untuk pembangunan ini mencakup persamaan hak atau kesempatan untuk maju yang berlaku bagi segala bangsa, dan termasuk hak setiap orang yang hidup sebagai bagian dari kehidupan bangsa tersebut

¹³ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, op. cit., hal 211

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional, kerangka teori, dan metode penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas konsep-konsep dan teori mengenai ketenagakerjaan, konsep mengenai HAM. Serta hubungan antara ketenagakerjaan dan HAM

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai metode penelitian dan membedah objek penelitian yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 561K/Pdt.Sus-PHI/2013.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai hak-hak yang seharusnya didapatkan setelah mendapatkan PHK

Bab ini akan membahas mengenai konsekuensi hukum yang akan diterima oleh perusahaan yang melakukan PHK

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan yang dikemudian hari dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.