

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara hukum”, artinya setiap warga negara maupun penyelenggara negara harus patuh terhadap aturan hukum yang berlaku. Negara Indonesia sebagai sebuah negara hukum, seharusnya hukum itu bisa ditegakkan dengan tegas dan tanpa pandang bulu. Aturan hukum itu dibuat, untuk ditaati dan diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. “Suatu kebenaran” yang berisi nilai-nilai moral atau etika dijadikan sebagai pandangan hidup bagi setiap masyarakat atau bangsa.

“Suatu kebenaran” yang berisi moral dan etika tersebut pada dasarnya memuat suatu nilai-nilai yang dianggap benar atau tidak benar, dianggap baik atau tidak baik, sesuatu yang dianggap adil atau tidak adil, sesuatu yang dianggap patut atau tidak patut, dan sesuatu yang dianggap layak atau tidak layak. Nilai dari “suatu kebenaran” yang berisikan moral atau etika oleh suatu masyarakat sudah tentu harus dijadikan sebagai pandangan hidup dan cita-cita yang akan dijadikan dasar dalam menjalankan kehidupan bermasyarakat,

berbangsa dan bernegara dan “suatu kebenaran” tersebut tentunya akan dijunjung tinggi serta akan dilaksanakan dengan kesadaran dan tanpa paksaan.<sup>1</sup>

Kegiatan kerja atau pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar. Sejarah perjalanan Bangsa Indonesia sendiri pada masa sebelum kemerdekaan telah memberi gambaran pada kondisi “kerja” yang begitu jelas, dengan berbagai model/ jenis maupun istilah yang terkait dengan keadaan seseorang atau masyarakat yang mengikatkan diri dengan orang lain.

Undang-undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak adalah hak konstitusional bagi segenap Warga Negara Republik Indonesia. Konsekuensi logis dari penegasan ini adalah, lahirnya kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada segenap rakyat untuk dapat memperoleh pekerjaan sekaligus menjadikan pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Disamping itu pula sejarah ketenagakerjaan Indonesia pra kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi gelap tenaga kerja/pekerja yang nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya,

---

<sup>1</sup> Yopi Gunawan dan Kristian, *Perkembangan Konsep Negara Hukum & Negara Hukum Pancasila* (Bandung: Refika Aditama, 2015), halaman 29.

sementara dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu internasional, yang berimplikasi pada adanya keharusan bagi pemerintah untuk tidak saja menegaskan bentuk bentuk hak di bidang ketenagakerjaan, akan tetapi sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.<sup>2</sup>

Bentuk campur tangan pemerintah dalam upaya menyejahterakan rakyat di bidang ketenagakerjaan dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Buruh dan peraturan dibawahnya. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-Undang. Adalah merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait masalah ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia.

Era globalisasi membawa bidang ketenagakerjaan mengalami perubahan yang signifikan. Era globalisasi membawa Indonesia kearah era industrial, termasuk dibidang ketenagakerjaan. Perjanjian kontrak dibuat sebagai bukti yang sah dimata hukum terikatnya pekerja dengan suatu

---

<sup>2</sup> Salah satu tonggak penting berubahnya paradigma hubungan kerja secara global adalah dengan adanya Deklarasi ILO pada tahun 1998, yang mengharuskan semua Negara meratifikasi 8 Konvensi Dasar ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja/buruh.

perusahaan dan penentuan hak dan kewajiban pekerja kepada perusahaan tersebut, sehingga bila suatu saat terjadi permasalahan dengan kontrak tersebut bisa diajukan ke pengadilan.

Pekerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menggerakkan roda kehidupan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah tulang punggung perusahaan untuk berproduksi. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan tetap terjamin. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh Pekerja/Buruh. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh pengusaha

yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.<sup>3</sup>

Apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, suatu perusahaann dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan.

---

<sup>3</sup> Erni Dwita Silambi, 2014, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510.

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang.

Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah.

Salah satunya yaitu Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT. Hansae Ace Apparel terhadap Ibu Aisyah, pekerja atau buruh di perusahaan yang bergerak dibidang garmen tersebut merupakan kasus yang diangkat dalam penelitian ini. Ibu Aisyah telah bekerja dari tahun 2008 diputus kontrak sepihak oleh PT. Hansae Ace Apparel pada tahun 2018 dikarenakan PT. Hansae Ace Apparel telah berhenti beroperasi. PT. Hansae Ace Apparel dituntut untuk memenuhi hak-hak buruh yang diputus kontrak sepihak. Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PERLINDUNGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BAGI TENAGA KERJA/ BURUH APABILA TERJADI PHK SEPIHAK”. (Studi Putusan No. 59/Pdt.sus-PHI/2019/PN.Smg)

### **Pembatasan Masalah**

Dengan mengingat keterbatasan pemikiran dan waktu yang penulis miliki serta bermaksud agar permasalahan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, maka dalam hal ini penulis akan membatasi hanya pada bidang Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja/Buruh apabila terjadi PHK sepihak.

### **1. 3 Perumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang akan dibahas dalam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

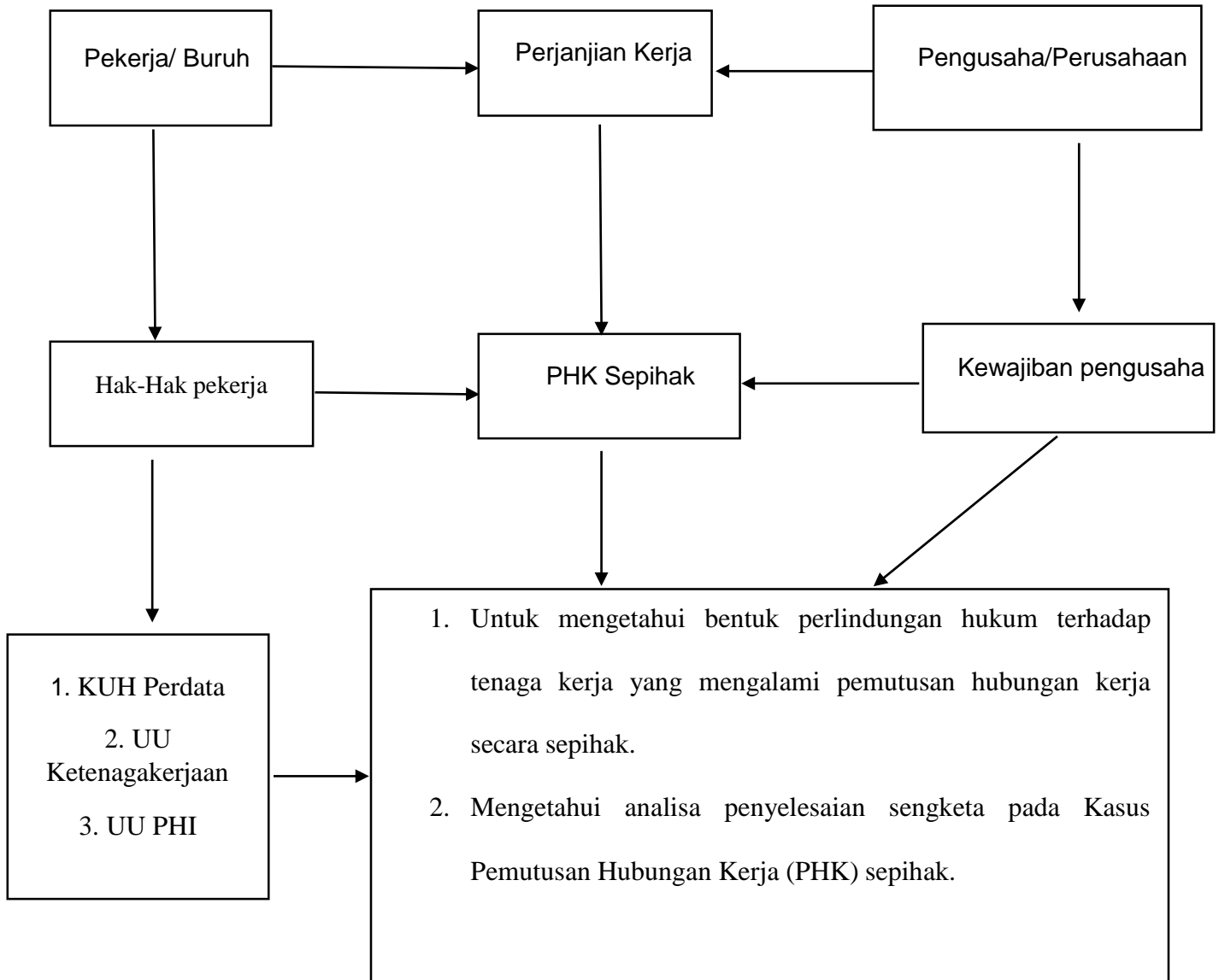
1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak?
2. Bagaimanakah analisa penyelesaian sengketa pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh PT. Hansae Ace Apparel terhadap pekerjanya, dalam putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 59/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg.

### **1. 4 Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan judul skripsi diatas, penulis membuatnya bertujuan untuk :

1. Mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Mengetahui analisa penyelesaian sengketa pada Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

### 1.5 Kerangka Pemikiran.



Didalam hubungan kerja, yang menjadi subjek hukum adalah Pengusaha dan Tenaga Kerja/Buruh. Terjadinya hubungan kerja tersebut didasarkan pada perjanjian kerja, apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi maka akan terjadi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. suatu perusahaan



dibenarkan memberhentikan pegawai/buruh apabila sesuai dengan alasan dan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun apabila suatu perusahaan memberhentikan pegawai/buruh secara sepihak atau tidak melakukan pemberhentian sesuai dengan prosedur maka perbuatan itu tidak dapat dibenarkan.

Bagaimana jika timbul suatu permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) maka akan dilihat dari sudut pandang KUHPerdara, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial.

## **1. 6 Manfaat Penelitian**

Setelah mempelajari dan menganalisa masalah penelitian yang ada, penulis berharap informasi yang tersusun dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum di Indonesia kelak.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dibidang karya ilmiah, serta bahan masukan bagi penelitian yang sejenis di masa yang akan datang, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

b. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kegiatan penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan penemuan baru di bidang hukum perdata, serta peningkatan dalam penanganan terhadap sengketa PHK sepihak sehingga ke depannya pemerintah dapat menanganinya dengan efektif.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi masyarakat dalam memahami tentang penyelesaian sengketa Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.

### **1. 7 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam mempelajari isi skripsi, maka dalam penulisan ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

**BAB I : Pendahuluan**

Pada uraian ini penulis mengemukakan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, kerangka pemikiran, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada uraian ini terdiri dari dua bagian yaitu tinjauan umum dan tinjauan khusus.

Tinjauan umum meliputi perlindungan hukum dan ketenagakerjaan. Yang terdiri dari pengertian perlindungan hukum, serta pengertian ketenagakerjaan, Dasar hukum yang mengatur tentang Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, dan Jenis Perlindungan Kerja.

Sedangkan tinjauan khusus meliputi perjanjian kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Yang terdiri dari pengertian perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, dan jenis perjanjian kerja. Serta upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang dipergunakan yaitu tipe penelitian, spesifikasi penelitian, metode pengumpulan data, metode penyajian data, dan metode analisis data.

### BAB IV : Hasil Penelitian dan analisis data

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan analisis data mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak dan Analisa penyelesaian apabila terjadi sengketa Ketenagakerjaan.

### BAB V : Penutup

Dalam uraian terakhir ini penulis memberikan kesimpulan, saran-saran mengenai hasil penelitian dan disertai daftar pustaka serta lampiran-lampiran

