

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia yang memiliki kekayaan alam dan jumlah penduduk kurang lebih 250 juta orang diperlukannya pembangunan nasional dalam meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Pembangunan nasional ini meliputi pemulihan ekonomi, sosial politik, mewujudkan supremasi hukum dan pemerintahan yang baik serta mendorong pembangunan di daerah-daerah yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pembangunan nasional yang telah dilaksanakan ini mengalami dampak peningkatan ekonomi yang cukup baik di tahun 2017 kemarin. Kenaikan yang didapat pada tahun 2017 sebesar 5,05 persen, sedangkan di tahun 2016 sebesar 5,02 persen. Hal ini juga berpengaruh pada ketenagakerjaan di Indonesia. Namun masih ada juga krisis ekonomi di setiap wilayah yang mengakibatkan perusahaan-perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Sehingga perusahaan Indonesia melakukan restrukturisasi dan mengurangi jumlah karyawan dengan alasan efisiensi.

Pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dan perusahaan mendapatkan hak dan kewajiban untuk dilaksanakan. Pekerja merupakan seseorang yang bekerja dengan tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan balasan berupa upah, baik berupa uang atau yang lainnya sesuai perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pemberi kerja.

Hubungan kerja ini berlaku pada saat ia masih bekerja dan setelah bekerja pada pengusaha dengan syarat-syarat tertentu. Oleh karena itu pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Kebijakan ini agar pekerja mendapatkan keadilan dan perlakuan yang layak didapatkan. Tidak terkecuali mengenai pemutusan hubungan kerja dari pengusaha.

Pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka memenuhi permintaan modal asing dan melindungi hak-hak pekerja.¹ Hak-hak pekerja yang didapatkan pekerja salah satunya adalah mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pemutusan hubungan kerja berarti juga mengakhiri seseorang dalam menafkahi keluarganya.

Berakhirnya suatu hubungan kerja bisa terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak buruh atau pekerja dengan pihak pengusaha. Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja.² Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan atas keputusan pengadilan industrial demi mendapatkan keadilan bagi pekerja dan pengusahanya.

¹ Sutedi Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, , hlm 249

² Uwiyono Aloysius, Hoesin Siti Hajati dkk, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, , hlm 134

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini ditetapkan pada tanggal 25 Maret 2003. Undang-undang ini secara normatif untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Namun pada kenyataannya di lapangan masih terjadi pelanggaran-pelanggaran atas undang-undang ini. Tidak sedikit pelaku usaha menginginkan undang-undang ini dilakukan revisi terutama pada pemutusan hubungan kerja.³ Indonesia telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 12.680 pekerja sepanjang Januari hingga Februari 2016, ungkap Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI). Berdasarkan data KSPI, PHK meliputi berbagai jenis industri, mulai dari elektronik, kendaraan bermotor, tekstil dan garmen, hingga peralatan mandi. Pada dua bulan pertama 2016, sebanyak 3.668 orang karyawan Toshiba, Panasonic, PT Samoin dan Mitsubishi Krama Yudha telah di-PHK dan menerima pesangon. Adapun 712 orang karyawan Sunstar, Daihatsu Motor Company dan Osung, menurut KSPI, telah di-PHK secara sepihak. Rangkaian PHK yang menimpa ribuan orang tersebut berlangsung di tengah pertumbuhan ekonomi yang menurun, walau pemerintah mencoba mendongkraknya melalui sejumlah paket kebijakan ekonomi.⁴

Undang-undang Ketenagakerjaan ini memang menjadi masalah yang cukup kompleks selama di satu pihak para pengusaha dirugikan dengan adanya undang-undang Ketenagakerjaan ini serta banyaknya investor yang

³ M.beritasatu.com jumat, 13 Mei 2016 pukul 11:29 WIB

⁴ http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2016/02/160216_indonesia_buruh_phk pada 17-04-2015 pukul 20:10

akhirnya batal menginvestasikan uangnya di perusahaan-perusahaan di dalam negeri karena takut akan terjadinya pembayaran pesangon dalam jumlah besar. Sementara, para pekerja merasa undang-undang Ketenagakerjaan ini tidak memiliki fungsi apa pun bagi kehidupan mereka sehingga mereka tidak perlu mengetahui hak-hak dan kewajiban para pekerja di dalam undang-undang ketenagakerjaan ini.

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki pengertian sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Artinya undang-undang ketenagakerjaan itu adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur seluruh penduduk yang berprofesi sebagai tenaga kerja baik sebelum seseorang tersebut masuk ke dalam dunia kerja, selama ia menjadi pekerja, dan sesudah masa bekerjanya selesai.

Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada proses kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Maka adanya undang-undang Ketenagakerjaan ini, dapat digunakan sebagai pengaturan hak dan kewajiban para tenaga kerja dalam dunia kerja agar dapat mencapai tujuan pembangunan yang diwujudkan dari seluruh bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja tersebut.

Peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah sudah cukup untuk mengatur serta melindungi pekerja, pengusaha dan perusahaan. Namun pada kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak penyimpangan atas peraturan yang telah ditetapkan. Kasus PHK di Yogyakarta masih sering terjadi mulai dari kesalahan pekerja sampai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari perusahaan. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir dari tahun 2016 hingga 2018 bulan Januari sampai Maret terdapat 162 pekerja yang terkena PHK di DIY.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang: **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu hukum administrasi negara bidang kajian perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terkait dengan perlindungan hukum yang di PHK yang ada dalam UU No 13 Tahun 2003 dan faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis sebagai pedoman atau rujukan atau informasi bagi pekerja, pengusaha, perusahaan dan pemerintah.