

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk memenuhi semua kebutuhannya, manusia dituntut untuk memiliki pekerjaan, baik pekerjaan yang dibuat sendiri maupun berkerja pada orang lain atau perusahaan. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain artinya bekerja dengan bergantung pada orang yang memberi perintah dan mengutusny, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu yang mustahil.²

¹ Zainal Asikin dkk. 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 1.

² Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 3.

Pemerintah membuat undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 untuk menciptakan keharmonisan antara perusahaan dengan pekerja atau buruh. Dalam undang-undang ini dijelaskan beberapa tujuan dibuatnya aturan ketenagakerjaan, mencakup juga didalamnya mengenai hak-hak buruh yang bekerja di perusahaan.

Aturan mengenai hak-hak buruh mencakup juga mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Yang dimaksud pemutusan hubungan kerja yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. PHK selalu menjadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. PHK oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena rugi, perubahan status dan sebagainya.³ Fakta menunjukkan bahwa PHK seringkali menimbulkan ketidakpuasan bagi salah satu pihak dikarenakan masing-masing pihak memiliki sudut pandang yang berbeda dalam menyikapi terjadinya PHK. Pengusaha menganggap terjadinya PHK merupakan hal yang wajar di dalam kegiatan perusahaan. Bagi pekerja/buruh, terjadinya PHK

³ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.191

berdampak sangat luas bagi kehidupannya tidak hanya bagi dirinya pribadi namun juga keluarganya. PHK jelas akan menyebabkan seorang pekerja/buruh kehilangan mata pencahariannya. Dalam lingkup yang lebih luas, keluarga yang bergantung pada si pekerja/buruh sebagai tulang punggung keluarga akan kesulitan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari termasuk membiayai kebutuhan anak-anak mereka.

Konflik antara pengusaha dan pekerja di dunia ketenagakerjaan selalu saja terjadi, selain masalah besaran upah, dan masalah-masalah terkait lainnya, PHK merupakan konflik laten dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan keduanya, antara pengusaha dan Pekerja/Buruh akan tetap berlangsung apabila kedua belah pihak saling membutuhkan dan menjaga keharmonisan. Konflik PHK dapat dihindari jika pengusaha atau pekerja/buruh tidak melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi dasar Pengusaha dan Pekerja dalam menjalankan hubungan industrial guna melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Pelanggaran yang dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerjanya, sudah ditentukan mengenai sanksi sesuai tingkat pelanggarannya. Adapun sanksi pelanggaran bagi pekerja/buruh yang terberat dalam hubungan kerja adalah adanya PHK yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

antara pengusaha dan pekerja. PHK dapat terjadi atas kemauan dari pengusaha, permintaan dari pekerja/buruh, atau demi hukum/karena putusan pengadilan.

Pengusaha, pekerja/buruh termasuk serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya menghindari agar tidak terjadi PHK⁴. Pada awal di undangkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai perlindungan kepada pihak pekerja telah mengatur bahwa PHK dapat dilakukan oleh Pengusaha jika terdapat alasan-alasan tertentu sehingga Pengusaha dapat melakukan PHK, baik yang telah diatur dalam PK, PP, atau dalam PKB, bahkan yang sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU No.13 tahun 2003 Bab 12 dijelaskan secara lengkap tentang PHK. Namun di beberapa perusahaan masih saja terjadi PHK secara sepihak tanpa memperhatikan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disisi lain tenaga kerja atau buruh yang bekerja di beberapa perusahaan juga kebanyakan orang-orang yang hanya lulus SMA atau lulus SMP lalu ikut paket sehingga mereka yang bekerja ini kurang pengetahuan mengenai undang-undang ketenagakerjaan khususnya tentang PHK dan kurang memahami hak-hak mereka sebagai pekerja sehingga perlindungan terhadap hak-hak mereka sebagai pekerja belum terlaksana karena mereka tidak memahami aturan-aturan dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut. Dalam hal ini, peneliti akan membahas mengenai “perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami

⁴ Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.TLNRI Nomor 4279.

pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di wilayah kabupaten paser kalimantan timur”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di Wilayah Kabupaten Paser (Kalimantan Timur)?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di Wilayah Kabupaten Paser (Kalimantan Timur)?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di wilayah Kabupaten Paser (Kalimantan Timur)
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja pada perusahaan di wilayah Kabupaten Paser (Kalimantan Timur)

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas, penelitian ini bermaksud memberikan manfaat atau kontribusi terhadap

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan mengenai pemutusan hubungan kerja pada khususnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian tersebut diharapkan memberikan manfaat kepada para pekerja/buruh agar dapat memahami hak-hak mereka sebagai pekerja dan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi isi dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya mengenai PHK.