

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia memiliki peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Hubungan kerja ini yaitu hubungan yang terjadi antara pihak pekerja atau buruh dengan pihak pengusaha atau perusahaan. Hubungan kerja ini perlu diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Permasalahan mengenai tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan khas yang sering terjadi di Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia sering melakukan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak.¹

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja yaitu permasalahan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan hubungan

¹ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* Edisi 3 Vol. 3 Tahun 2015, Hlm. 1.

² Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, LN No. 39, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

kerja adalah berakhirnya hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan. Bagi pekerja, putusnya hubungan kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti pula dimulainya masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman kaum pekerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.³

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya batas waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha/perusahaan), karena pihak-pihak bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut.⁴ Sebaliknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha/perusahaan ataupun karena adanya perselisihan, akan membawa dampak kepada kedua belah pihak, lebih-lebih kepada pihak pekerja/buruh yang dipandang dari segi ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha/perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan membawa pengaruh ekonomis, finansial, bahkan psikologis.⁵

³ Fx. Djumialdji, *“Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)”*. (Jakarta: Bina Aksara, 1986), Cet. 2, hlm 18.

⁴ Zainal Asikin dkk., *“Dasar-Dasar Hukum Perburuhan”*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 173-174.

⁵ Fx. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *“Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila”*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88.

Iman Soepomo dalam bukunya yang berjudul Pengantar Hukum Perburuhan mengatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan lain sebagainya.”

Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dengan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan dengan mengesampingkan ego masing-masing. Akan tetapi, dalam kenyatannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁶

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama atau sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buru dengan pengusaha tidak sama dan seimbang karena sering kali berada di posisi yang lemah.⁷

Perselisihan antara para pihak dalam hubungan kerja sering terjadi. Perselisihan ini biasanya disebabkan karena adanya perasaan kurang puas. Misalnya dalam hal pengusaha/perusahaan menetapkan kebijakan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja/buruh mempunyai pendapat dan

⁶ Umar Kasim, “Hubungan Kerja dan Pemutusan HubunganKerja”, *Informasi Hukum* Vol. 2 Tahun 2004, hlm. 26.

⁷ Fenny Natalia Khoe, “Hak Pekerja yang Sudah Bekerja namun belum menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah Ditinjau berdasarkan UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2013, hlm. 3.

pandangan yang lain, sehingga tidak puas dengan kebijakan yang telah ditetapkan.⁸

Kementrian Tenaga Kerja atau disingkat kemenaker mencatat terdapat sekitar 77.687 pekerja/buruh yang di PHK di tahun 2014. Jumlah ini menyusut menjadi 9.822 orang di tahun 2017. Kemudian di tahun 2018, angka ini turun lagi ke posisi 3.362 orang per September 2018.⁹

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, dimana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus-menerus. Adapun maksud dari peraturan-peraturan ini, yaitu selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan, juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya mengikuti perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pemutusan hubungan kerja ini berlaku bagi pekerja/buruh maupun pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

⁸ Ashabul Kahfi. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie* Vol. 3, No. 2, Tahun 2016, hlm. 6.

⁹ Umi Kulsum, "Kemenaker: Jumlah PHK per September 2018 sebanyak 3.362 orang", *Kontan*, 28 Desember, 2018.

¹⁰ Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729)

Pengusaha dalam mem-PHK pekerja berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besar kecilnya ditentukan oleh kejadian pada waktu itu dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja di PT Nusa Halmahera Mineral (NHM) sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji apakah pemutusan hubungan kerja karena kesalahan pekerja di PT Nusa Halmahera Mineral sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat, yaitu:

¹¹ Soedarjadi, "*Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*", (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 79.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu hukum administrasi negara, khususnya mengenai ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait di dalamnya khususnya bagi pekerja dan PT Nusa Halmahera Mineral.