**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN BERDASARKAN UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Arizona Maha Dewa**

**NPM : 148040006**

**ABSTRAK**

Perlindungan tenaga kerja Indonesia terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja, perlindungan hukum bagi warga negaranya merupakan hak seluruh warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang.

Metodologi penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder, metode pendekatan menggunakan metode yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder. Penelitian dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu penelitian kepustakaan berupa inventarisasi data sekunder dan penelitian lapangan, teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan membaca dan menganalisi bahan hukum primer, sekunder dan tersier, studi lapangan yaitu cara memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber, alat pengumpulan data berupa catatan hasil inventarisasi bahan hukum primer, sekunder dan tersier, penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan, tape, *flashdisc,* analisis data bersifat yuridis kualitatif

Akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya yaitu pemberian sanksi adminsitrasi terhadap pihak PT. Jaya Makmur Abadi. Perlindungan hukum untuk tenaga kerja Indonesia terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupa penggantian hak terhadap karyawan yang di-PHK. Upaya dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dengan langkah perundingan bipartit dan mediasi dengan mengutamakan unsur musyawarah mufakat antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dan PT. Jaya Makmur Abadi.

Kata kunci : Pemutusan, Hubungan, Kerja, Sepihak, Perlindungan.

***ABSTRACT***

*Protection of Indonesian migrant workers against arbitrary termination by the company, according to Law No. 13 Year 2003 on Manpower is every effort to protect the interests of Indonesian Workers (TKI) in realizing the assurance of fulfillment of their rights in accordance with the regulatory legislation, both before, during, and after working, legal protection for its citizens is the right of all citizens which is guaranteed by the Law.*

*The methodology used by the author in this study was analytic descriptive describe the facts in the form of secondary data (existing data) consisting of primary legal materials (legislation), tertiary legal materials, then approach using normative juridical, ie a method that uses secondary data sources, namely the regulatory legislation, legal theory and opinions of jurists. The study was conducted through two (2) phases of research literature in the form of an inventory of secondary data (primary legal materials, secondary, tertiary) and field research is a way of obtaining data done by conducting observations to obtain information that will be processed and studied by based on the 1945 Constitution and Law No. 13 Year 2003 on Employment.* *data collecting technique through literature study namely data collection by reading and analyzing primary legal materials, secondary and tertiary, field study, namely how to obtain data by using interviews with sources, data collection tools in the form of notes of inventory of primary law, secondary and tertiary, field research a list of questions, tape, flash disk, juridical qualitative data analysis is secondary data and primary data was analyzed without using statistical formulas. The location of research in the study include libraries and related agencies namely PT. Jaya Makmur Abadi.*

*As a result of the law on arbitrary termination by PT. Jaya Makmur Abadi to its employees is the provision of administrative sanction against the PT. Jaya Makmur Abadi. Legal protection for Indonesian migrant workers against arbitrary termination by PT. Jaya Makmur Abadi to employees associated with Law No. 13 Year 2003 on Manpower in the form of compensation to employees who terminated employment relationship unilaterally. Efforts to resolve the problem by step bipartite negotiations and mediation by emphasizing elements of consensus among the employees affected by layoffs and PT. Jaya Makmur Abadi.*

*Keywords: Termination, Relations, Work, Unilateral, Protection.*

1. **PENDAHULUAN**

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti pertambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran. Asas ketenagakerjaan yang digunakan menurut Abdussalam adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah, sedangkan asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan naional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Sehubungan dengan permasalahan tentang TKI baik yang bekerja di luar negeri ataupun di dalam negeri, penulis akan ambil contoh permasalahan TKI yang ada di Indonesia atau bekerja di Indonesia, contoh kasusnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, dan PHK adalah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, baik karena ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir ditengah karier.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang paling ditakuti oleh pekerja akan tetapi sangat lazim dan sering ditemui di Indonesia. Apa pun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya disebut dengan PHK. Hal ini sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak? Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan UUD 1945 merupakan cikal bakal dari Pancasila. Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga di ungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak.

Bagaimana aturan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan dan apa yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)? Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan : “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Berdasarkan Pasal tersebut, sangat jelas sekali bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang harus dihindari sedapat mungkin.

Apa yang dimaksud dengan PHK sepihak oleh perusahaan? Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), akan tetapi sebelum melakukan PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 (surat peringatan tiga) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahan masing-masing karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi atau pailit, PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Teori penting dalam kaitan ketenagakerjaan, pertama adalah teori Lewis (1959) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain.

Kedua adalah Teori Fei-Ranis (1961) yang berkaitan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri kelebihan buruh, sumber daya alamnya belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut, sedangkan menurut N.E.H. Van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

Berbicara tentang perlindungan hukum, adapun teori tentang perlindungan hukum, yaitu menurut Satjipto rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseoang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentinganya tersebut.

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis bagaimana upaya dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak yang telah dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya
4. **Kegunaan Penelitian**
5. Kegunaan teroritis :
6. Diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan hukum tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.
7. Memberikan masukan kepada para akademisi agar dapat memberikan solusi kepada tenaga kerja/buruh dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan diantaranya tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.
8. Kegunaan praktis :
9. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kalangan masyarakat yang ingin mendalami bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kepustakaan hukum tentang ketenagakerjaan.
10. Diharapkan dapat menjadi suatu sumbangan atau masukan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, kepustakaan hukum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia atas hak dan kewajibannya.
11. **Kerangka Pemikiran**

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan UUD 1945 merupakan cikal bakal dari Pancasila. Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kewajiban Pemerintah dan tenaga kerja menurut UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwasanya Pemerintah sebagai aktor penting dalam pengadaan kesempatan dan peluang kerja, maka Pemerintah wajib memiliki dan mencanangkan program-program yang mengarah pada perluasan peluang bagi pencari kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan : *“*Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Berdasarkan Pasal tersebut, salah satu pihak yang memutuskan hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak sebelum perjanjian kerja yang sudah diperjanjikan sebelumnya selesai masa waktunya. Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas yang sangat jelas dan kuat aspek legalnya, tenaga kerja harus menuntut haknya terkait pemutusan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha agar pengusaha tidak berlaku sewenang-wenang terhadap karyawannya. Dengan demikian peraturan-peraturan untuk menciptakan kepastian hukum bagi masyarakat terkait ketenagakerjaan adalah dengan menegakan peraturan Perundang-undangan yang memberikan jaminan atas perlindungan terhadap tenaga kerja.

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Lemahnya kualitas pendidikan tenaga kerja Indonesia (TKI)
2. Pemerintah kurang memperhatikan hak-hak para tenaga kerja Indonesia (TKI)
3. Pihak perusahaan/pengusaha wajib memberikan hak penggantian kepada tenaga kerja Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak
4. Perlunya sosialisasi dan pendidikan tentang hukum ketenagakerjaan kepada tenaga kerja Indonesia
5. **Metode Penelitian**

Untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini adalah termasuk penelitian bersifat deskriftif analisis, yang artinya menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder (data yang sudah ada) yang terdiri dari bahan hukum primer (Perundang-undangan), bahan hukum tersier (opini masyrakat)

1. Metode pendekatan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan Perundang-undangan, teori hukum dan pendapat para ahli hukum, yang kemudian dianalisi serta menarik kesimpulan dari masalah yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut. Metode pendekatan ini digunakan mengingat permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan Perundang-undangan serta kaitannya dengan penerapan dalam praktik UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Tahap penelitian

Penelitian dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian sekunder dilakukan dengan cara invertarisir, penelitian lapangan diantaranya membuat pertanyaan dan wawancara, oleh karena itu penelitian dibagi menjadi 2 (dua) tahapan :

1. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini mengutamakan meneliti, menganalisis dan mengkaji data sekunder yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, kemudian dianalisis dengan peraturan Perundang-undangan yang ada kaitannya dengan objek penelitian, guna mendapatkan berbagai bahan tertulis yang diperlukan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, penelitian kepustakaan ini meliputi :

1. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang dikeluarkan oleh Pemerintah dan bersifat mengikat berupa :
2. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 78/2001 Tentang Perubahan Kepmenaker No. 150/2000 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
7. Bahan hukum sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan para ahli dibidang hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli) baik dari internet, surat kabar, dan juga dokumen yang berkaitan dengan pelindungan hukum dan tentang ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja sepihak
8. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi mengani bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar hukum “*Black’s Law*” dan ensiklopedia.
9. Penelitian lapangan

Yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu UUD 1945 dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini diadakan untuk memperoleh data primer, melengkapi data sekunder dalam studi kepustakaan sebagai data tambahan yang dilakukan melalui *interview* atau wawancara dengan para tenaga kerja Indonesia di perusahaan PT. Jaya Makmur Abadi.

1. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui :
2. Studi kepustakaan yaitu cara pengumpulan data dengan membaca, memahami, dan mengutip, merangkum, dan membuat catatan-catatan serta menganalisis peraturan Perundang-undangan, bahan-bahan hukum yang meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
3. Studi lapangan

Penelitian lapangan dimaksudkan memperoleh data primer yang dilakukan dengan metode wawancara secara langsung dengan narasumber/responden.

1. Alat pengumpulan data
2. Alat pengumpulan data berupa catatan hasil inventarisasi bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder dan tersier.
3. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan terstruktur, tape, *flashdisc*, dan lain-lain.
4. Analisis data

Hasil penelitian yang telah terkumpul akan dianalisis secara yuridis kualitatif, yaitu seluruh data yang diperoleh diinventarisasi, dikaji dan diteliti secara menyeluruh, sistematis dan terintregrasi untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

1. Lokasi penelitian
2. Perpustakaan
3. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.
4. Perpustakaan Umum UNPAD Di Jl. Dipatiukur No. 35 Bandung.
5. Perpustakaan Pascasarjana Universitas Pasundan di Jl. Sumatera No. 41 Bandung.
6. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Suryakancana Canjur.
7. Instansi
8. Kantor PT. Jaya Makmur Abadi di Jl. KH. Hasyim Azhari No. 12 Warujajar Cianjur.
9. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur di Jl. Raya Bandung Km 4,5 Cianjur.
10. **PEMBAHASAN**

Akibat yang diterima oleh para karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh PT. Jaya Makmur Abadi tentu sangat merugikan para karyawan, baik materi ataupun secara psikologi, namun selain itu ada akibat hukum yang harus diterima dari kasus tersebut, dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, demikian ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan UUD 1945 merupakan cikal bakal dari Pancasila. Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI.

Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga di ungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea kedua yang menyebutkan bahwa: ”dan perjuangan pergerakan kemerdekaan Indonesia telah sampailah pada saat yang berbahagia dengan selamat sentosa mengantarkan rakyat Indonesia kedepan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia yang merdeka , bersatu, berdaulat, adil dan makmur”.

Makna tersirat dari kata ”adil dan makmur” dalam alinea kedua tersebut merupakan keadilan yang diperuntukan bagi seluruh rakyat Indonesia dalam berbagai sektor kehidupan. Konsep pemikiran utilitarisme nampak melekat pada pembukaan alinea kedua, terutama pada makna ”adil dan dan makmur”. Sebagaimana dipahami bahwa tujuan hukum pada dasarnya adalah memberikan kesejahteraan bagi masyarakat, sebagaimana Bentham menjelaskan ”The great happiness for the greatest number”.

Konsep tersebut menjelaskan bahwa hukum memberikan kebahagiaan sebesar-besarnya kepada orang sebanyak-banyaknya. Pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tercantum dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu:

”kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu UndangUndang Dasar Negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan negara Republik Indonesia yang berdaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada...”

Pembukaan alinea keempat ini menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila yang menyangkut keseimbangan kepentingan, baik kepentingan individu, masyarakat dan penguasa. Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni, luhur karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun-menurun dan abstrak, murni karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial dan budaya yang memiliki corak partikular. Amanat dalam alinea keempat tersebut merupakan konsekuensi hukum yang mengharuskan Pemerintah tidak hanya melaksanakan tugas Pemerintah saja, melainkan juga pelayanan hukum melalui pembangunan nasional.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, jelas mengatur hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak didalam memenuhi kebutuhuhan hidupnya. Seorang calon tenaga kerja yang akan diterima bekerja di sebuah perusahaan yang akan mempekerjakannya akan membuat perjanjian kerja antara kedua belah pihak tersebut

Perlindungan tenaga kerja Indonesia menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan Perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja, perlindungan hukum bagi warga negaranya merupakan hak seluruh warga negara yang dijamin oleh Undang-Undang.

1. **KESIMPULAN**
2. Akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu akibat hukum berupa pemberian sanksi adminsitrasi terhadap pihak PT. Jaya Makmur Abadi dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur.
3. Perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupa proses hukum dalam kasus tersebut sehingga pihak PT. Jaya Makmur Abadi wajib memberikan hak-hak para karyawan yang terkena PHK sepihak oleh PT. Jaya Makmur Abadi.
4. **SARAN**

Setelah penulis melakukan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Jaya Makmur Abadi terhadap karyawannya penyusun memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Jaya Makmur Abadi agar lebih bijak dalam mengambil keputusan dan diperbaiki managerial sistem yang ada di perusahaan, jangan sampai pemutusan hubungan kerja sepihak kembali terjadi di perusahaan tersebut karena akibat hukumnya bisa mengancam perkembangan perusahaan.
2. Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan Perundang-undangan lebih rinci lagi dalam mencakup tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia ditambah sosialisasi kepada perusahaan dan juga para karyawan/TKI. Selain itu, instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam fungsi pengawasannya seperti Dinas Tenaga Kerja dan Serikat Buruh.