

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Ketenagakerjaan mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah hari kerja. Setiap orang yang cakap melakukan tugas yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermanfaat bagi dirinya sendiri atau masyarakat luas dianggap sebagai angkatan kerja (PPID Disnakertrans, 2020).

Upaya penciptaan lapangan kerja yang bermanfaat bagi masyarakat Indonesia untuk mengurangi pengangguran merupakan bagian dari seluruh kebijakan dan program pembangunan. Setiap rencana strategis pembangunan ekonomi dan sosial sangat memperhatikan tujuan peningkatan kesempatan kerja dan usaha bisnis yang mampu menampung tenaga kerja yang besar.

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu masalah sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian di era globalisasi ini karena teknologi mutakhir pun tidak dapat menggantikan tenaga kerja yang merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena tanpa tenaga kerja, peralatan dan modal tidak dapat digunakan untuk keperluan mereka sepenuhnya. Salah satu variabel manufaktur

yang digunakan untuk membuat produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan dasar manusia adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapainya tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (B. Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005).

Jika diperhatikan dari sudut pandang positif mengenai tenaga kerja yang merupakan salah satu sumber daya yang dapat mendorong pertumbuhan dan juga perekonomian suatu negara, salah satunya Indonesia. Menurut data yang telah dirilis pada *World Bank*, Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja terbesar keempat di dunia. Meningkatnya jumlah penduduk membuat jumlah angkatan kerja pun mengalami peningkatan. Pemerintah wajib memanfaatkan tenaga kerja agar pemerintah dapat bertahan dalam pembangunan. (Sinaulan, 2019) negara yang berpenduduk padat seperti Indonesia seharusnya merasa beruntung karena pasti memiliki banyak tenaga kerja yang besar pula, hal tersebut juga menjadi incaran para perusahaan asing untuk menanamkan investasi.

Adapun hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, seperti yang diatur dalam pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan,

perjanjian pekerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.” Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja terjadi karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, dimana pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja di dalam pemberi kerja dan organisasi menyatakan kesediaannya untuk membayar upah. Penyelesaian pekerjaan tersebut juga memuat ketentuan mengenai pekerjaan anggota keluarga, khususnya hak dan kewajiban orang serta hak dan kewajiban perusahaan.

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperjalkan pekerja dengan membayar upah (seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja), pekerja memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha (Sumanto, 2014).

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan masih menjadi permasalahan yang masih sering terjadi. Banyak hal-hal yang merugikan pekerja dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti tidak terpenuhinya hak-hak pekerja dengan baik, pada kenyataanya ditemukan banyak sekali permasalahan atau kasus dimana perlindungan

bagi pekerja ini tidak dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Adanya praktik-praktik penyimpanan ini yang sering menjadi permasalahan utama yang disuarakan oleh pekerja/serikat pekerja dalam agenda demonstrasi besar-besaran. Pada umumnya mereka adalah pekerja/buruh yang mengalami situasi menjadi karyawan kontrak. Pekerja/buruh tersebut mengeluhkan adanya kesewenang-wenangan atas hak yang mereka miliki, seperti kesejahteraan pekerja yang belum dipenuhi dengan baik, pemutusan hubungan kerja secara sepihak, wanprestasi dalam perjanjian kerja dan juga kondisi-kondisi lain yang merugikan bagi para pekerja.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja memang selalu menimbulkan konflik dan kontroversi diantara perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menurut definisinya sendiri pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting (D. Danny Simanjuntak, 2007).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 adalah:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terjadi di dunia usaha menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh para pekerja Indonesia. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya pekerjaan individu karena alasan tertentu, yang mengarah pada berakhirnya hak dan kewajiban antara individu dan mantan majikan mereka. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh pekerja karena akan berdampak pada perekonomian, baik untuk perekonomian bagi tenaga kerja tersebut, maupun perekonomian perusahaan, namun secara praktis pemutusan hubungan kerja tidak dapat sepenuhnya dilakukan. Pada hakekatnya manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kehidupannya. Jika hubungan kerja berakhir, hal ini dapat mengakibatkan para pekerja tersebut kehilangan mata pencaharian (Nikodemus Maringan, 2015).

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa saja dihindari jika tenaga kerja dan perusahaan tidak melanggar aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga peraturan pelaksanaan, perjanjian kerja yang dibuat dan telah disetujui, peraturan perusahaan dan kewajiban bagi kedua belah pihak (Sonhaji, 2019)..

Cara terbaik untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan adalah melakukannya sesuai dengan peraturan perundangundangan sehingga dapat dilakukan dengan baik. Namun pada

kenyataannya, pemutusan hubungan kerja sering kali terjadi sebagai akibat dari konflik yang tidak dapat diselesaikan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, jika pemutusan hubungan kerja diperlukan, maka hal tersebut harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pemutusan hubungan kerja memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha.

Perjanjian kerja berakhir jika kondisi-kondisi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; atau
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam hal terjadi PHK, apabila perusahaan tidak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja atau buruh yang tidak dipenuhi oleh korporasi, maka satu-satunya jalan bagi karyawan atau buruh adalah membawa kasusnya ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial untuk diselesaikan. Diskusi bipartit, mediasi konsiliasi, atau litigasi di

## Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Menurut Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha berhak mengakhiri hubungan kerjanya dengan karyawan jika mereka yakin bahwa karyawan tersebut telah melakukan kesalahan besar dalam penilaian.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain:

1. Hak atas upah yang layak.
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti.
3. Hak atas PHK.
4. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Salah satu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak ini terjadi pada salah satu perusahaan, yaitu PT. Daido Metal Indonesia yang berada di Cikarang, Bekasi. Bisnis ini memproduksi suku

cadang mobil dan merupakan perusahaan PMA (Investasi Asing) yang berbasis di Jepang. Kendaraan bermotor, peralatan konstruksi, dan jenis mesin industri lainnya semuanya bergantung pada bantalan yang diproduksi dan dijual oleh PT. Daido Metal Indonesia.

Salah satu mantan karyawan PT. Daido Metal Indonesia mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri Bandung dengan nomor perkara Nomor 87/Pdt.Sus-PHI/2016/PNBdg. Mantan karyawan tersebut menggugat PT. Daido Metal Indonesia karena perusahaan tersebut melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Pada Pasal 158 Ayat (2) menyatakan “Pembuktian bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 Ayat (1).” Pemutusan hubungann kerja biasanya dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tidak mencapai keputusan bersama, dalam kasus tersebut pun telah dilakukan bipatrit dengan PT. Daido Metal Indonesia, tetapi tidak menemukan titik temu dan tidak mendapat jalan keluar, maka penggugat melalui kuasanya mendaftarkan permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi untuk dicatatkan sebagai perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan surat Permohonan Nomor; 18/FSPLEM/SPSI/Bksi/VIII/15.

Peran pemerintah dalam perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleknya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun

koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut berjalan dengan maksimal.(Erica Gita Mogi, 2017)

Di Indonesia permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan masih sering terjadi. Dengan adanya hak-hak yang seharusnya didapatkan para pekerja, tetapi tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (Rizka Maulinda dan Dahlan M. Nur Rasyid, 2016).

Meskipun perusahaan dan pekerja berusaha keras untuk menghindarinya pemutusan hubungan kerja, jika kompromi tidak dapat ditemukan setelah semua upaya dilakukan, maka perusahaan atau tenaga kerja baru dapat melakukannya. Pekerja dapat mengajukan banding ke Lembaga Penyelesaian Hukum Industrial, dimana konflik tersebut dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun melalui gugatan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sampai prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berada pada levelnya, baik perusahaan maupun karyawan diharapkan untuk tetap bekerja seperti biasa dan memenuhi tanggung jawabnya. Namun, jika seorang karyawan berada di tengah-tengah proses pemutusan hubungan kerja, pekerjaan mereka dapat ditangguhkan sementara saat perselisihan sedang diselesaikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul:  
**“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENGALAMI KERUGIAN AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI PT DAIDO METAL INDONESIA DALAM MENINGKATKAN HAK PEKERJA”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak di PT. Daido Metal Indonesia dalam meningkatkan hak pekerja?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak di PT Daido Metal Indonesia?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa antara pekerja yang di PHK sepihak dengan PT Daido Metal Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam pengertian terdapat beberapa tujuan dan manfaat yang ingin dicapai,, yaitu:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak di PT. Daido Metal Indonesia dalam meningkatkan hak pekerja.

2. Untuk mengkaji dan menganalisis akibat hukum bagi pekerja yang di PHK secara sepihak di PT Daido Metal Indonesia.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis cara penyelesaian sengketa antara pekerja yang di PHK sepihak oleh PT Daido Metal Indonesia.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Peneliti ingin penelitian ini bermanfaat, dan setiap analisis atau diskusi tentang suatu masalah yang dilakukan dapat membantu pihak yang berkepentingan dengan subjek penelitian yang sedang diteliti seperti berikut:

1. Secara teoritis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian atau kajian lebih lanjut mengenai permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.
  - b. Penulis berharap penelitian ini dapat berkontribusi pada pemahaman keilmuan dan menjadi sumber daya bagi semua pihak khususnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak.
2. Secara praktis
  - a. Dapat digunakan sebagai referensi dan sarana pendidikan bagi sarjana hukum, praktisi dan masyarakat umum agar lebih paham tentang aturan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu menjawab permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang muncul di lapangan

dengan menerapkan pemikiran-pemikiran hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Indonesia merupakan negara yang berdasar atas hukum (*Rechtstaat*). Tujuan utama negara hukum adalah untuk menyelenggarakan ketertiban, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Negara hukum menjaga ketertiban dengan harapan agar semuanya berjalan menurut hukum dalam konteks Indonesia, maka dikenal negara hukum Pancasila. Indonesia pun menganut paham negara kesejahteraan (*welfare state*) yaitu negara yang dapat menggunakan hukum sebagai salah satu sarana untuk mengatur dan menyelenggarakan serta menjamin kesejahteraan rakyatnya.

Menurut R. Soepomo, kondisi hukum adalah negara yang taat hukum, di mana norma hukum berlaku untuk semua badan dan peralatan pemerintah. Negara dengan supremasi hukum yang kuat adalah negara yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, dan akuntabilitas dari pemegang kekuasaan. Karena adanya hubungan simbiosis antara hukum dan kekuasaan, maka negara hukum juga akan memastikan bahwa masyarakat berjalan dalam batas-batas hukum, yang berarti memberikan perlindungan hukum. (Sirajuddin, 2015)

Supremasi hukum meliputi supremasi hukum (supremasi hukum), kesetaraan di hadapan hukum (kesetaraan di hadapan hukum),

dan konstitusi berdasarkan hak individu (konstitusi berdasarkan hak individu). Kurangnya otoritas sewenang-wenang dalam arti bahwa pelanggar hukum dapat dihukum.

Undang-Undang 1945 memuat tujuan visi dan misi bangsa Indonesia. Visi yang abadi ini dimaksud dengan sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yaitu “Negara Indonesia yang merdeka, berdaulat, adil dan makmur”. Sedangkan misi dari bangsa Indonesia adalah *pertama*, melindungi segenap bangsa Indonesia; *kedua*, memajukan kesejahteraan umum; *ketiga*, mencerdaskan kehidupan bangsa; dan yang *keempat*, ikut dalam melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dari penjabaran visi dan misi yang menyangkut kesejahteraan bagi masyarakat tersebut kemudian dituangkan dalam pasal-pasal UUD 1945 yang berkenaan dengan kesejahteraan rakyat. (Kasyful mahlli, 2015)

Sebagai sumber dan tata tertib hukum Pancasila merupakan ideologi yang mendasari segala hukum yang berlaku di Indonesia dan tujuan dari cita-cita hukum. Oleh karena itu, setiap peraturan yang dibuat oleh Legislatif harus terjamin dapat memberikan jaminan perlindungan hukum dan menuangkan aspirasi-aspirasi keadilan yang berkembang di masyarakat.

Diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Tujuan negara hukum adalah agar negara atau pemerintah tidak

menyalahgunakan kekuasaannya dengan berbagai cara karena tidak tunduk pada sistem hukum yang dapat dipercaya.

Maka, kesimpulannya adalah Indonesia bermula dari Pancasila yang mana Pancasila merupakan dasar negara, pada sistem hukum pancasila negara pancasila harus dapat memadukan unsur *rechtsaat* (kepastian hukum) dan *rule of law* (keadilan hukum). Dasar filosofis-ideologis memiliki cita-cita ideal bernegara dalam kelima pancasila, yaitu:

1. Melindungi seluruh bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.
2. Meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia.
3. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
4. Ikut melaksanakan kemerdekaan, perdamaian yang abadi dan juga keadilan sosial.

Semua sumber hukum dapat ditelusuri kembali ke Pancasila, sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Negara hukum pancasila menjadikan asas persamaan sebagai unsur yang penting pada penyelenggaraan pemerintahan. Undang-Undang Dasar 1945 meletakkan dasar untuk hidup dan belajar lebih banyak tentang cita-cita negara hukum Pancasila tentang kesetaraan, yaitu:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, perlindungan, kepastian hukum, dan jaminan yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja, serta hak atas upah yang adil dan tuntutan terkait pekerjaan lainnya.
3. Setiap orang berhak mendapatkan akses yang adil terhadap peluang pemerintah.

Indonesia adalah negara demokrasi konstitusional karena menurut UUD 1945, negara rakyat yang berdaulat didirikan berdasarkan konstitusi. (Rosyid Al Atok, 2016) Fakta bahwa setiap orang harus diperlakukan sama di depan hukum, pemerintah dikelola sesuai dengan hukum, hak asasi manusia diakui dan dilindungi, adanya peradilan, dan elemen lainnya semua berkontribusi pada Indonesia yang memiliki sistem negara hukum yang kuat.

Hukum merupakan sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang deliberatif. Undang-Undang yang memuat aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu berperilaku dalam masyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan

bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu, dengan adanya aturan dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. (Peter Mahmud Marzuki, 2008)

Hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu:

- 1) Asas kepastian hukum (*rechtmatigheid*). Asas ini meninjau dari sudut yuridis.
- 2) Asas keadilan hukum (*gerechtugheit*). Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan.
- 3) Asas kemanfaatan hukum (*zwechmatigheid* atau *doelmatigheid* atau *utility*)

Kepastian hukum adalah pengertian dari kepastian hukum itu mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu (Riduan Syahrani, 1999).

Tiga tujuan utama hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, harus dicapai sejalan dengan konsep supremasi, sesuai dengan supremasi hukum. Gustav Radbruch mengatakan bahwa ada

tujuan tertentu yang harus dipenuhi: keadilan, kemudian kemanfaatan, dan akhirnya kejelasan hukum.

Tujuan ngera tersebut juga menjadu tujuan dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya yang dikemukakan oleh Jamin Ginting, yaitu:

“Pembangunan perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi ekonomi dengan prinsip efisiensi yang berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional, bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.”(Jamin Ginting, 2007)

Pasal 27 Ayat (2) *jo.* Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 adalah cita hukum ketenagakerjaan Indonesia yang sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila, yakni mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan ketentuan pasal dalam hubungan industrial, Pemerintah Indonesua bertindak sebagai pelindung pekerja/buruh, yaitu dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintan dan juga keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yan diberhentikan secara sepihak, pemerintah juga bertindak sebagai fasiliator dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam menemukan titik temu anantara

kedua belah pihak dalam memperoleh hak, sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Pembangunan ekonomi ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa guna melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh untuk menciptakan sistem pembangunan ekonomi yang sejahtera bagi pekerja/buruh dan menciptakan pembangunan ekonomi dalam dunia usaha industrial.

Perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo terbagi menjadi tiga jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Pada Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.” (Haryanto, 2003). Perlindungan tenaga kerja ini bertujuan agar tenaga kerja yang bekerja ini dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga memiliki hidup yang layak bersama dengan keluarganya. Hal ini penting karena adanya perubahan struktur ekonomi dan kesempatan kerja yang semakin kecil akan berdampak negatif pada tenaga kerja, dimana perubahan tersebut tidak berpihak pada tenaga kerja.

Undang-Undang sudah memfasilitasi perlindungan bagi para pihak yang terkait, namun kepastian hukum sangatlah penting karena dari kepastian yang menjamin perlindungan yang diterima juga akan lebih terang dan tidak ambigu, serta menjamin bahwa perlindungan yang diterima juga sudah sesuai dengan yang seharusnya diterima.

Perlindungan dan penegakan hukum di Indonesia telah datur dalam UUD

Pasal 30 Ayat (4) yaitu:

“Setiap orang berhak atas pengakuan,  
jaminan, perlindungan dan kepastian hukum  
yang adil  
serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”

Perjanjian kerja merupakan landasan bagi berkembangnya hubungan kerja karena tanpa perjanjian kerja tidak ada hubungan hukum formal antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tidak selalu baik, hal ini terjadi akibat gangguan perusahaan yang mengharuskan untuk mengakhiri hubungan kerja (PHK).

Dasar-dasar dari hubungan kerja adalah perjanjian kerja, Pasal 1313 KUHPerdara menjelaskan mengenai perjanjian, yaitu “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih” selain itu, pada Pasal 1601 a KUHPer menjelaskan:

“Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan maa pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untu dibawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan peerjaan dengan menerima upah” jadi, menurut KUHPerdara yang merupakan ciri dari perjanjian kerja adalah adanya dibawah perintah pihak lain.”

Sehingga tampak hubungan antara pekerja dengan perusahaan adalah hubungan atasan (*subordinasi*) dan bawahan. (Djumialdji, 2005)

Semua perjanjian yang dibentuk secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi individu yang membuatnya, yang dapat dinilai menggunakan konsep kebebasan berkontrak yang termasuk dalam pasal 1338 ayat (1) KUHP. (M. Muhtarom, 2014) Asas ini memberikan kebebasan bagi para pihak untuk : (1) memutuskan apakah akan terlibat dalam perjanjian atau tidak, (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun, (3) memilih materi pokok, pelaksanaan, dan ketentuan perjanjian, dan (4) memutuskan apakah perjanjian akan dalam bentuk tertulis atau lisan atau tidak; prinsip konsensualisme, disimpulkan dari Pasal 1320 KUHP, yang menetapkan bahwa salah satu syarat perjanjian adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak; Prinsip kepastian hukum, juga dikenal sebagai prinsip *Pacta Sunt Servanda*, yang menyangkut efek perjanjian; prinsip itikad baik, diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHP, yang menetapkan bahwa itikad baik para pihak dalam suatu perjanjian harus dianggap.

Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah artinya untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan maka semua pihak harus terlibat yaitu antara pemerintah baik pusat maupun daerah, organisasi serikat pekerja Indonesia dan juga pengusaha/perusahaan.

Supremasi hukum merupakan komponen penting dalam pembentukan norma hukum. Landasan sistem hukum, menurut Roeslan

Saleh, adalah konsep hukum sebagai aturan berpikir universal.

Prinsip-prinsip hukum perburuhan adalah sebagai berikut:

1. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 2 UU. No. 13/2003)
2. Proses pertumbuhan lapangan kerja disusun berdasarkan gagasan integrasi, dengan tujuan mencapai koordinasi lintas sektoral, lintas fungsi. (Pasal 3 UU. No. 13/2003)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai penghentian hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai akibat dari suatu sebab tertentu (KEMENPERIN, 2003).

Salah satu bidang perdebatan di bidang hubungan industrial adalah topik pemecatan. Klausul yang relevan dari Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Menurut Umar Kasim dalam bukunya yang berjudul “Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja” masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang kerap muncul dalam hubungan kerja mengakibatkan buruh kehilangan mata pencaharian.

Pemberhentian pekerja seharusnya berdasarkan perturan dan perundangan-undangan agar tidak menimbulkan masalah sesuai dengan

yang sudah diatur dalam pasal 150-172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 164 ayat (1) UU ketenagakerjaan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja jika perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan memberikan uang pesangon seperti yang sudah dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) dan (3). Menurut Imam Soepomo, pemutusan hubungan kerja seorang pekerja adalah awal dari semua pemutusan hubungan kerja, awal dari akhir memiliki pekerjaan, dan awal dari akhir kapasitas untuk membiayai kebutuhan sehari-hari (Nicodemus Maringan, 2015).

Adanya sengketa ketenagakerjaan di suatu daerah disebabkan oleh para pihak yang berselisih yang dimana adanya perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, ada juga yang disebabkan karena kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Sengketa ketenagakerjaan sering disebut juga dengan perselisihan hubungan industrial yang dimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan industrial, menurut Bahasa Indonesia perselisihan berasal dari kata *selisih* yang berarti beda atau kelainan.

Perselisihan ini berarti perbedaan atau (pendapat), atau pertikaian, sengketa, percekocokan.

Permasalahan pada bidang ketenagakerjaan seperti sakit yang berkepanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian dan sebagainya tidak dapat diabaikan, maka pemerintah menganmbil peranan dengan menetapkan beberapa perundangan ketenagakerjaan antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **F. Metode Penelitian**

Untuk mengetahui dan membahas masalah tersebut, maka sangatlah penting dilakukan pendekatan dengan menggunakan metode tertentu yang bersifat ilmiah. Untuk penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Spesifikasi penelitian**

Deskripsi penelitian ini digunakan untuk menjelaskan peraturan perundang-undangan berdasarkan teori-teori hukum, serta pelaksanaan perundang-undangan positif yang menangani masalah tersebut. (Soemitro, 1990) Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan teori hukum, serta untuk menerapkan undang-undang positif yang berkaitan dengan masalahmasalah tersebut di atas. Moh. Nazir berpendapat yang dimaksud metode deskriptif dimaksudkan untuk penerimaan fakta,

pada metode ini meninjau masalah-masalah pada masyarakat dan juga tata cara yang berlaku didalamnya. (Nazir, 1988)

Penelitian ini menghasilkan gambaran yang sistematis. Selain itu, karena didasarkan pada deskripsi dan informasi yang dipelajari dari studi dokumen, analisis ini dilakukan dengan hati-hati untuk mengatasi setiap masalah yang mungkin muncul selama penelitian. Pada penelitian ini bersifat analisis deskriptif, tidak dirancang untuk sampai pada kesimpulan yang diterima secara umum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak.

## **2. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis-normatif, data yang diperoleh melalui pencarian bahan yang bersumber dari artikel, buku, literatur, jurnah dan juga website yang merujuk atau berhubungan atau merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja, berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisuhan Hubungan Industrial.

## **3. Tahapan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, langkah-langkah yang harus dilakukan antara lain mengidentifikasi fakta hukum, membuang informasi yang tidak terkait dengan penentuan masalah hukum yang

akan diselesaikan, dan menetapkan tujuan yang jelas sebelum memulai penelitian. Penelitian hukum sekurang-kurangnya harus berkaitan dengan penelitian non-hukum, mempelajari permasalahan hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang dikumpulkan, menarik kesimpulan berupa justifikasi kesimpulan, dan memberikan justifikasi kesimpulan berdasarkan argumentasi yang dibahas dalam justifikasi. Pada tahap penelitian ini untuk penelitian yuridisnormatif digunakan tahapan sebagai berikut:

a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Mestika Zed memberikan pendapat bahwa “Rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan cara pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian dapat dipahami sebagai studi kepustakaan atau *library studies* (Jamaludin, 2018). Penelitian kepustakaan juga dapat dilihat dari berbagai jenis buku referensi dan menghubungkan temuan-temuan penelitian terdahulu untuk mendapatkan landasan teori bagi pokok bahasan yang diteliti.

Data yang dinilai dapat berupa gagasan, hipotesis, dan pendapat serta temuan dari karya ilmiah dan/atau masyarakat umum. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data sekunder, yaitu (Soerjono, n.d.):

### 1) Bahan hukum primer

Dokumen yang mengikat secara hukum yang berisi prinsip dan norma hukum yang relevan dapat berbentuk peraturan perundang-undangan, seperti:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan-hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini antara lain: rancangan undang-undang, buku-buku hukum, jurnal hukum dan juga pendapat dari para ahli. Semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumentasi tidak resmi meliputi:

1. Buku-buku teks yang membahas suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis dan disertasi hukum.
2. Jurnal-jurnal hukum, dan
3. Putusan hakim.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan juga sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan ini antara lain: kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dalam jaringan (media internet) dan wikipedia halaman bebas (internet) yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

#### b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan informasi yang diolah dan dibahas kembali berdasarkan hukum yang berlaku, diperlukan penelitian lapangan untuk mendukung dan melengkapi data yang dikumpulkan dengan melakukan observasi. Menurut Dedy Mulyana penelitian lapangan (*field research*) merupakan jenis penelitian yang meninjau fenomena dalam lingkungan yang alamiah. (Mulyana, 2004) Penelitian lapangan merupakan suplemen untuk penelitian kepustakaan; Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi analisis dan kajian data sekunder.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder; Oleh karena itu, dua tindakan utama yang akan dilakukan untuk melakukan kegiatan ini adalah tinjauan pustaka dan penelitian lapangan.

Proses pengumpulan data ini kemudian menggunakan konsep penelitian dokumen untuk mencari data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mendapatkan informasi selengkap mungkin.

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Dengan melakukan pendataan data yang sistematis dan terfokus untuk mengevaluasi data yang terdapat dalam undang-undang, aturan, buku, jurnal, temuan penelitian, artikel, dan sumber lain untuk menentukan apakah aturan yang satu bertentangan dengan yang lain.

Menggunakan teknik pendekatan Yuridis Normatif, yang menekankan pada penggunaan data pustaka atau data sekunder berupa teks hukum primer, sekunder, dan tersier untuk mendukung data primer.

Hubungan antara suatu peraturan dengan peraturan yang lain, serta hubungannya dengan penerapannya dalam praktik, merupakan hal-hal yang dikaji tentang peraturan perundangundangan dan menjadi pertimbangan dalam menggunakan metode pendekatan ini.

b. Studi Lapangan (*Field Study*)

Melakukan wawancara dengan orang yang relevan dan mengumpulkan data primer untuk mendukung data sekunder.

## 5. Alat Pengumpulan Data

### a. Data kepastakaan

Peneliti mengumpulkan data kepastakaan dengan cara menuliskan materi yang didapatkan menggunakan bahan-bahan yang diperlukan seperti alat tulis, kemudian menggunakan alat elektronik seperti laptop dan *handphone* untuk menulis dan menyusun bahan-bahan yang telah diperoleh.

### b. Data Lapangan

Wawancara yang dilakukan terlebih dahulu dan mendapatkan persetujuan dari informan untuk merekam pembicaraan yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari dan dengan mewawancarai orang-orang yang terkait dengan masalah tersebut dengan menggunakan teknik wawancara bentuk bebas atau terstruktur

## 6. Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari temuan penelitian kepastakaan dan penelitian lapangan akan diteliti secara kualitatif dari sudut pandang hukum, yaitu menggunakan deskriptif-analitis dan preskriptif. Menurut Emzir Analisis merupakan proses penyusunan data kedalam pola, kelompok dan satuan deskriptif dasar (Emzir, 2011).

Pendekatan ini menekankan aturan yang berlaku sebagai norma hukum yang menguntungkan tentang hal-hal yang berkaitan

dengan penerapan hukum, serta temuan dari wawancara dengan para pihak yang terlibat.

### G. Lokasi Penelitian

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Besar No. 68, Kota Bandung.
- 2) PT Daido Metal Indonesia Kawasan Industri PT MMID 2100 Blok M 25-26, Kel. Ganda Mekar, Kec. Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat.
- 3) Pengadilan Hubungan Industrial/PHI Jl. Surapati No.47, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat.

### H. Originalitas Penelitian

No.	JUDUL	PENELITI	TAHUN	PERBEDAAN
1.	Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK secara sephak oleh perusahaan akibat pandemic COVID-19	Dea Apriliani	2021	Skripsi ini membahas mengenai pandemi covid-19 yang dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

2.	Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja sektor pangan di DKI Jakarta	Choirunisa	2018	Skripsi ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada sektor pangan di DKI Jakarta.
3.	Perlindungan hukum terhadap pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak di PT. Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)	Elisa K.S. Tumeleng	2017	Skripsi ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK sepihak dan bagaimana bentuk hukum.