

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Manusia hidup sangat memerlukan sesuatu dalam rangka mempertahankan hidupnya. Untuk memenuhi hidupnya, manusia memerlukan pekerjaan yang menghasilkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Dalam rangka memberikan jaminan kepada warga negaranya, Negara berdasarkan pasal 28 ayat (2) UUD 1945 memberikan perlindungan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (PHK). Oleh karena itu, mengingat kondisi Indonesia yang kurang menguntungkan yaitu dengan tidak sebandingnya penambahan pencari kerja dengan penciptaan perluasan kesempatan kerja perlu adanya perlindungan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja<sup>1</sup>.

Namun dalam rangka perbaikan kinerja dan produktivitas kelangsungan usaha demikian juga perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketatnya persaingan dalam dunia usaha, pengusaha tidak dapat menghindarkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sementara itu, bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal dari penderitaan yaitu dengan berkurang atau

---

<sup>1</sup> Retna pratiwi, *Pemutusan Hubungan Kerja* Pengaturan PHK dalam beberapa periode, Lembaga Penerbit UPN "Veteran" Jakarta

hilangnya penghasilan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya dalam mempertahankan hidupnya.

Awalnya ketentuan mengenai ketenagakerjaan khususnya hukum perburuhan memberlakukan hukum kolonial yakni *Burjgelijk Wetboek* (KUHPerrdata) khususnya Bab ke 7A yang berlaku berdasarkan ketentuan pasal II aturan peralihan UU 1945 yakni segala badan Negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku sepanjang belum diganti dengan yang baru. Dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), diatur hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU No. 13 Tahun 2003”), mengatakan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”<sup>2</sup>.

Jika hubungan pekerja/buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial dibidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat ingin selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homoni lopus*).

Majikan/pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak pekerja/buruh yang berada diposisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perUndang-Undangan<sup>3</sup>

Salah satu ketentuan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah yang diatur dalam Pasal 158 UU Tenagakerja Nomor 13 Tahun

---

<sup>2</sup> Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, hal 56

2003, adalah bahwa salah satu alasan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh adalah pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, meliputi hal-hal, yakni :

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan Negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Namun dalam pelaksanaannya ketentuan tersebut tidak dapat diterapkan sebagaimana adanya, khususnya di PT. Grafitama Delta Kreasi, terlebih bahwa tuntutan dalam pasal 158 aquo, sudah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan bertentangan dengan UUD 1945, sesuai dengan peraturan MK No. 112/PUU/2003.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/buruh Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus PT. Grafitama Delta Kreasi “)**

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan alasan pemilihan judul tersebut, maka pokok permasalahannya adalah:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang di PHK ?
- b. Bagaimana penerapannya ketentuan tentang PHK di PT Grafitama Delta Kreasi dengan ketentuan hukum yang berlaku ?

## **3. Ruang Lingkup Penulisan**

Ruang lingkup tulisan ini, adalah mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan UU No.13 tahun 2003, khususnya tentang kaitannya antara peraturan tentang PHK dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang PHK sebagai *Das sollen* (apa yang seharusnya dilakukan), dengan praktek PHK di PT. Grafitama Delta Kreasi sebagai *Das sein* (realita yang sedang terjadi).

## **4. Tujuan dan Manfaat Penelitian Penulisan**

Adapun tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk menjelaskan ketentuan PHK yang diatur dalam UU No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan tentang pelaksanaan PHK yang dilaksanakan di PT. Grafitama Delta Kreasi.

.Selanjutnya penulisan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- 1) Secara teoritis diharapkan tulisan ini dapat memberikan masukan tentang PHK terkait dengan tanggung jawab pihak pengusaha dalam memberikan upah/pesangon kepada pekerja/buruh.

- 2) Secara praktis penulis berharap agar tulisan ini dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Grafitama Delta Kreasi tentang pelaksanaan PHK agar tidak bertentangan dengan UU No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

## **5. Kerangka Teori dan Konseptual**

### **1. Kerangka Teori.**

Awal mula kerangka teori yang dipergunakan dalam tulisan ini adalah teori perlindungan hukum, munculnya teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran alam. Aliran ini di pelopori oleh Plato, Aristoteles (murid plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam, bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.

Selanjutnya menurut Fitzgerald, bahwa teori perlindungan adalah bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasi berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam sesuatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan.

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, hingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi, dalam hal ini pekerja/buruh.

Sebagai perbandingan menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat (kelompok masyarakat pekerja/buruh), agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.



Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek dasar tersebut bersitegang dengan kepentingan pihak lain, namun haruslah nilai dasar tersebut bersamaan.

Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa, disamping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan keseimbangan bagi seluruh rakyat, perlindungan, keadilan, dan keseimbangan tersebut ditujukan kepadasubjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban.<sup>4</sup>

## **2. Kerangka konseptual.**

Di Indonesia konsep hubungan industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang lahir dari hasil lokakarya nasional yang di selenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan Diikuti oleh wakil dari organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur dari perguruan tinggi.

Hubungan industrial pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah) yang di dasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD 1945), dan tumbuh serta berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

---

<sup>4</sup> Kajian Teori Perlindungan Hukum <http://hnikawawz.blogspot.com/2012/11/Kajian-teori-perlindungan-hukum.html>". Diakses pada tanggal 16 Maret 2013

Dengan demikian landasan ideal dari Hubungan Industrial Indonesia (HIP) adalah Pancasila, landasan konstitual adalah GBHN. Berdasarkan pemahaman tersebut, hubungan industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmonis) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha semata, peraturan-peraturan Ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan hak dan tanggung jawab<sup>5</sup>.

Yang dimaksud ***pengusaha*** adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

Yang dimaksud ***pekerja/buruh*** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain karyawan.

Yang dimaksud perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak satu pekerja/buruh. Mengikatkan dirinya, untuk dibawah perintah pihak yang lain simajikan, untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. (pasal 1601a) KUHPerduta.

Yang dimaksud ***hubungan kerja*** adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja yang unsur-unsurnya meliputi, ada pekerjaan, perintah, dan membayar upah.

Yang dimaksud ***pemutusan hubungan kerja (PHK)*** adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Husni Lalu, *Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit Rajawali Pers, hal. 16-18

<sup>6</sup> Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah di revisi Penerbit Restu Agung hal. 95

## 6. Metode penelitian

Metode yang digunakan sebagai bahan penulisan skripsi ini adalah metode penelitian hukum normative yakni penelitian yang menganalisis hubungan timbal balik antara fakta hukum dengan fakta sosial dimana hukum dilihat sebagai *independent variable* dan fakta sosial dilihat sebagai *dependent variable*. Dengan demikian penelitian jenis ini bermula dari norma-norma hukum baru menuju fakta-fakta sosial. Bila ada kesenjangan antara keduanya, maka harus dirubah dalam fakta-fakta sosial agar sesuai dengan keinginan hukum sebab diasumsikan bahwa hukum itu telah lengkap dan final hingga yang harus dirubah adalah fakta sosialnya. Jadi hukum disini berfungsi sebagai alat ketertiban sosial. Itulah maka penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum *doctrinal* dan bersifat kualitatif.<sup>7</sup>

Metode penelitian yang akan di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian normatife (*jurudis normative*), pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan Undang-Undang, adapun pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan tehnik<sup>8</sup>:

Selanjutnya juga dilakukan studi pustaka (*library reasead*) yaitu suatu cara penulisan dengan mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, artikel, surat kabar, majalah, internet, termasuk peraturan perUndang-Undangan, yang berhubungan dengan aspek hukum dokumentasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau PKWTT. Pusat kepastakaan ini dilakukan dengan mempelajari bahan-bahan yaitu:

- 1). Bahan-bahan buku primer:
  - a. Kitab Undang-Undang hukum perdata (KUHPerdata)
  - b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan

---

<sup>7</sup> Zulfadli Barus, *Berfikir Kritis dan Sistematis Dalam Filsafat Hukum edisi revisi*, penerbit Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta h. 99

<sup>8</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit UI-pres, cetakan 2008 hal 43



- 2). Bahan-bahan sekunder yaitu bahan-bahan yang berupa karya ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan judul skripsi ini
- 3). Bahan-bahan hukum tersier yang dipergunakan adalah:
  - a. Kamus
  - b. Kamus besar bahasa Indonesia

## 7. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai keseluruhan penulisan, maka penulis membagi penyusunan menjadi 5 ( lima ) bab dengan pembagian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah ruang lingkup maksud dan tujuan penulisan, kerangka teori dan kerangka konseptual metode penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN UMUM PEKERJA/BURUH, HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

Pada bab ini menjelaskan tentang pekerja/buruh, perjanjian kerja menurut KUHPerdara dan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, pengertian PHK

### **BAB III PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) (STUDI KASUS DI PT. GRAFITAMA DELTA KREASI)**

Pada bab ini diuraikan mengenai kasus posisi yang terjadi di PT. Grafitama Delta Kreasi, ketentuan PHK di PT. Grafitama deltaKreasi, kewajiban pengusaha dalam pemberian pesangon, hak buruh terhadap permintaan pesangon, hak pekerja/buruh yang diputuskan dari pekerjaannya. Dan menganalisa PHK yang terjadi di PT. Grafitama Delta Kreasi.

#### **BAB IV ANALISA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG TERKENA PHK DI PT. GRAFITAMA DELTA KREASI**

Dalam bab ini penulis memberika analisa mengenai perlindungan hukum dan penerapan PHK yang terjadi di PT. Grafitama Delta Kreasi.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bagian akhir ini, penulis menyimpulkan dan menjawab rumusan masalah kemudian penulis juga memberikan saran-saran yang kiranya dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Pada akhirnya, diharapkan dapat memberikan kontribusi melalui kepustakaan ilmiah yang berguna bagi para mahasiswa hukum pada umumnya.

