

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang pembangunan, Pembangunan yang terus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja, dengan adanya kesempatan kerja tersebut memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh. Ketenagakerjaan selain penunjang dalam pembangunan juga sebagai penunjang dalam pengurangan angka pengangguran yang setiap tahun semakin bertambah.

Dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹

Seseorang dapat dikatakan sebagai pekerja/buruh apabila telah melakukan hubungan kerja, yang dimaksud hubungan kerja disini ialah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian² kerja dan sebagai dasar lahirnya hubungan kerja. Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa³ “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja /buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Suatu perjanjian

¹ Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1Angka 2

²Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruhdengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Lalu husni,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Idonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 64

³Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1Angka 15

kerja ialah dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah.⁴

Tak jarang didalam dunia kerja sering terjadi perselisihan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perselisihan kerja biasanya timbul karena perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pihak perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja setelah diputus hubungan kerjanya, salah satu hak pekerja yang di putus hubungan kerjanya ialah uang pesangon.

Uang pesangon ialah pembayaran dalam bentuk uang dari perusahaan terhadap pekerja/buruh sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh yang bersangkutan dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 menyebutkan⁵ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁶

Ketentuan umum mengenai PHK pada prinsipnya wajib dirundingkan dan disepakati oleh para pihak Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya perundingan mengenai bagaimana cara dan alasan PHK, serta apa saja yang menjadi hak dan/atau kewajiban para pihak secara bertimbal-balik Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang

⁴Husni lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 63

⁵Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 1

⁶Husni lalu. *Op.cit*, hlm. 207.

Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (2) menyebutkan⁷ ”*Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari , maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib di rundingkan oleh pengusaha dan serikat perkerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apa bila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh*”.⁸

Selain mengacu terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan dalam melakukan PHK juga harus mengacu terhadap Kepmenakertrans Nomor. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Pergantian Masa Kerja dan Uang Ganti kerugian Diperusahaan. Untuk mencegah adanya kesewenang-wenangan perusahaan dalam melakukan PHK dan untuk mengantisipasi tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan. Dalam pasal 1 ayat 6 kepmenakertrans Nomor. 150 Tahun 2000 mengatakan uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja .⁹

PHK juga sering menjadi problema bagi setiap pekerja yang mengharapkan upah/gaji yang biasa diterima dan PHK cukup untuk merusak tatanan kehidupan suatu kebahagiaan rumah tangga seorang pekerja,¹⁰ akan tetapi bagi pekerja yang

⁷Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2

⁸Lihat pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹Lihat Kepmenakertrans Nomor 150 Tahun 2000 tentang penyelesaian hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang pergantian masa kerja dan ganti kerugian

¹⁰Rocky Marbun, *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, visimedia, Jakarta selatan, 2010, hlm V

terkena PHK alasan PHK berperan dalam menentukan hak-hak pekerja/buruh atas uang pesangon, dan uang penghargaan.

Dalam studi lapangan terdapat kasus uang pesangon pekerja/buruh PT. Unichem yang di PHK, dan tidak mendapatkan haknya. Adapun uraian kasus sebagai berikut .

Pada tanggal 4 juli 2014 PT. Unichem Pamekasan melakukan PHK terhadap 31 pekerjanya. sementara itu menurut Tajul 33 tahun salah seorang pekerja PT. Unichem yang di PHK mengatakan, ia sangat kaget terhadap keputusan perusahaannya itu, sebab sebelumnya tidak ada pemberitahuan tentang rencana tersebut. Tiba-tiba diberi surat pemecatan dari perusahaan. Menurut Tajul tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Unichem terhadap 31 pekerja tersebut tanpa alasan yang jelas serta mendapat protes dari beberapa pekerjanya yang lain. Tajul juga mengatakn bahwa dalam klausul surat yang diberikan pihak PT .Unichem terhadap 31 pekerjanya tidak mencamtumkan jika mereka di PHK. Akan tetapi ke 31 pekerja tersebut dibuatkan seolah-olah mengundurkan diri. Selanjutnya Tajul mengatakan “ Saya diberi surat pemecatan dari perusahaan (PT.Unichem) saya kaget, sebab sebelumnya tidak ada pemberitahuan.”¹¹

Bahkan, Tajul dan beberapa pekerja lainnya yang di PHK merasa sangat kecewa terhadap keputusan perusahaannya tersebut, sebab ia telah 17 tahun bekerja dan tidak pernah mempunyai masalah selama berkerja. Menurutny

¹¹ Wawancara Tajul mantan pekerja PT. Unicem.tgl 22 februari, 2015.

tindakan (PHK) yang dilakukan pengolahan garam PT Unichem, Pamekasan, terhadap 31 karyawannya tanpa alasan yang jelas.

Tajul juga mengatakan bahwa sampai saat ini uang pesangon yang di janjikan oleh perusahaan juga belum diterima oleh masing-masing pekerja yang telah di PHK para pekerja meragukan akan penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Pamekasan karena sampai saat ini pihak perusahaan belum melunasi kewajibannya untuk membayar uang pesangon. Menurut para pekerja yang di PHK seharusnya mereka mendapat uang pesangon sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.¹²

Dari pihak Disnaker terkait janji pihak perusahaan yang akan memberikan pesangon kepada karyawan yang di PHK itu, mengatakan .”Kalau terkait pesangon yang belum dibayar, sampai sekarang kita tidak biasa menjawab masalah itu, dari pihak Disnaker masih akan melakukan pemantauan terkait PHK yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

1.2. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana pelaksanaan keputusan hubungan kerja dalam persepektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Unichem Pamekasan ?
2. Bagaimana upaya hukum pekerja/buruh akibat PHK sepihak yang tidak mendapat uang pesangon sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan ?

¹²Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat 2

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memperoleh kejelasan terhadap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Unichem Pamekasan apakah sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta pengetahuan lebih luas tentang hak-hak pekerja atau buruh yang di putus hubungannya secara sepihak oleh perusahaan.
2. Untuk memperoleh kejelasan tentang upaya hukum bagi pekerja/buruh yang di PHK sepihak serta tidak memperoleh uang pesangon.

1.4. Mamfaat penulisan

Dalam penelitian ini dapat memberikan mamfaat diantaranya :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan yang luas di bidang karya ilmiah khususnya yang berkaitan dengan implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 terhadap kasus PHK sepihak oleh PT. Unichem Kabupaten Pamekasan..
2. Hasil penelitian dapat menjadi refrensi dalam pemecahan atas permasalahan yang berkaitan dengan hak-hak para pekerja/buruh dalam persepektif Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

1.5. Keaslian Tulisa

Sepengetahuan peneliti terdapat peneliti lain yang mengemukakan tentang PHK sepihak namun penelitian ini membahas tentang “Implementasi Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh Di PT .Unichem Pamekasan” adapun yang menjadi pembeda dalam penelitian tersebut.

NOMOR	NAMA	JUDUL	PEMBAHASAN
1	Ismi imroatus sholihah. ¹³ Universitas 2015 TruNomorjoyo Madura	Pemutusan hubungan kerja yang didasarkan anti serikat pekerja di PT. Unioon busting	1. upaya hukum pekerja/buruh apabila di larang untuk mendirikan serikat pekerja/buruh
2	Erni Dwita Silambi ¹⁴ Universitas Musamus Merauke	Pemutusan hubungan kerja ditinjau dari segi hukum (studi kasus pt.medco lestari papua)	1. upaya hukum karyawan yang di PHK

1.6 Metode penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode penelitian empiris. menurut Ronny Hanitijo Soemitro penelitian empiris adalah penelitian secara langsung terhadap objek penelitian, dan atau perpustakaan yang berpedoman pada peraturan-peraturan atau Undang-Undang, buku-buku dan atau literatur-literatur hukum beserta bahan-bahan yang berkaitan dengan isu hukum yang terjadi.¹⁵

¹³Ismi imroatus sholihah “*pemutusan hubungan kerja yang di dasarkan anti serikat pekerja di PT. Union Busting*” study putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor,208k/pdt.sus-Phi/2013

¹⁴[http://download.portalgaruda.org/article.php?article=333209&val=7805&title=PEMUTUSAN%20HUBUNGAN%20KERJA%20DITINJAU%20DARI%20SEGI%20HUKUM%20\(%20STUDI%20KASUS%20PT.MEDCO%20LESTARI%20PAPUA\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=333209&val=7805&title=PEMUTUSAN%20HUBUNGAN%20KERJA%20DITINJAU%20DARI%20SEGI%20HUKUM%20(%20STUDI%20KASUS%20PT.MEDCO%20LESTARI%20PAPUA)) di unduh 30 desember 2015

¹²Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hlm 10.

1.6.2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu pendekatan Yuridis Empiris¹⁶ atau sosiologis empiris. oleh sebab itu penelitian ini dilakukan pendekatan masalah dari kasus yang terjadi di lapangan ditarik secara empiris dan dikembangkan secara prespektif hukum atau perundang-undangan yang berlaku. Metode pendekatan masalah secara Sosial Legal ialah keadaan sosial atau hubungan antara masyarakat dan proses hukum penelitian hukum sosiologis empiris memberi arti penting terhadap analisis yang bersifat kuantitatif langkah dalam penelitian sosial legal dengan merumuskan permasalahan melalui penetapan sampel, selanjutnya pengumpulan data serta pembuatan analisis dan di ahiri dengan menarik sebuah kesimpulan.

1.6.3. Pengumpulan data

Jenis pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan pengambilan data secara langsung pada objek penelitian yaitu berupa wawancara terhadap para pekerja yang di PHK dalam hal ini yang dimaksud, para pekerja ialah pekerja yang di PHK dan tidak mendapatkan uang pesangon, beserta wawancara terhadap instansi yang berwenang menangani kasus tersebut.

¹⁶Metode penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. file:///C:/Users/I_4NK/Downloads/Metode%20Penelitian%20Hukum%20Empiris%20dan%20Normatif.htm di unduh 30 july 2015

1.6.4. Sumber data dan jenis data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, sumber data sekunder, dan sumber data tersier antara lain sebagai berikut :¹⁷

a. Sumber data primer

sumber data primer yang di peroleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung pada obyek penelitian yang dilakukan di dinas ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan, wawancara .terhadap pekerja/buruh PT. Unichem yang di PHK ,

b. Sumber data sekunder

Sumber Data Sekunder¹⁸ yang di gunakan dalam menjawab permasalahan adalah melalui studi kepustakaan. sumber data sekunder merupakan sumber data utama yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan tentang bahan hukum primer yang terdiri dari buku, literature dan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Bahan hukum sekunder diperoleh dari studi dokumen, dan mempelajari permasalahan dari buku-buku, literatur, makalah.

c. Sumber data tersier

¹⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas indonesia. 1986 Hlm. 172

¹⁸Ibid Hlm. 172

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan tambahan dan dukungan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier adalah penelusuran melalui internet, kamus hukum dan kamus besar bahasa indonesia (KBBI)

1.6.5 Lokasi penelitian

Lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pamekasan yang beralamat di jl.Panglegur –Pamekasan 69301 PO BOX 14 sebagai badan hukum yang berhak menangani kasus perselisihan hubungan kerja.

1.6.6 Metode Pengumpulan Data dan Analisa Data

Metode pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini yaitu:

a. Studi kepustakaan

Dalam pengumpulan data dengan studi kepustakaan yaitu berupa membaca buku, merangkum dan membuat catatan-catatan serta menganalisis peraturan perundang-undangan.

b. Studi lapangan

Dalam pengumpulan data dengan studi lapangan dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan metode Wawancara secara langsung terhadap pekerja/buruh PT.Unicem Pamekasan.

1.6.7 Analisis Data

untuk mencapai suatu kesimpulan dalam menganalisis data ini menggunakan metode analisis data deskriptif¹⁹ yaitu pengumpulan data dari lapangan atau data yang sesuai dengan obyek yang akan diteliti kemudian di klasifikasi dengan mengelompokkan bahasa yang akan dijadikan pembahasan untuk mempermudah dalam menganalisis data yang akan di tentukan, dan hasil klasifikasi ditempatkan sesuai dengan pokok permasalahan secara sistematis dan di analisa secara teoritis untuk menemukan kepastian hukum.

¹⁹ Metode deskriptif analitis adalah jenis pendekatan studi kasus dengan melihat fenomena permasalahan yang ada di perusahaan sehubungan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh selama penelitian kemudian akan diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari. <http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/53/jbptunpaspp-gdl-widiyanape-2620-3-babiii.pdf> di unduh tgl-29-desember-2015