

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam bidang ketenagakerjaan sangat diperlukan dalam rangka pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta tindakan yang adil tanpa membedakan dalam rangka menciptakan kesejahteraan bagi pekerja.¹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengertian pekerja/buruh merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi atau bayaran dalam bentuk lain. Pasal tersebut menjelaskan tentang peran penting pekerja/buruh sebagai tulang punggung perusahaan. Tidak terjalinnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menyebabkan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik.

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan antara pengusaha dan pekerja/buruh karena adanya suatu kontrak kerja yang dibuat atau disepakati bersama.² Adanya perjanjian kerja, maka pekerja berkomitmen kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan guna mendapatkan gaji dan pengusaha menyatakan bahwa mereka siap untuk memberikan pekerjaan dengan

¹ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, Merlien Irene Matitaputty, "Perlindungan Hukum terhadap Perawat di Masa Pandemi Covid-19", *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, No. 3 (Mei 2021), hlm. 266.

² Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Grafindo Persada, hlm. 53.

memberikan bayaran.³ Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja berisi mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Akan tetapi setelah adanya perjanjian kerja tidak semua perusahaan memiliki hubungan atau relasi yang baik diantara para pekerja dengan pengusaha.⁴ Tidak sedikit para pekerja/buruh yang mengalami ketidakadilan dalam memperoleh hak dan kepentingannya sehingga terjadi perselisihan di dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁵

Perselisihan ketenagakerjaan masih sering terjadi di Indonesia. Hingga saat ini masih banyak permasalahan mengenai hak-hak yang semestinya diterima pekerja tetapi tidak dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu perselisihan ketenagakerjaan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).⁶

Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah yang diambil oleh pekerja dan majikan untuk menghentikan hubungan kerja mereka.⁷ Sesuai dengan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan penghentian

³ Purbadi Hardjoprajitno, Saefulloh, Purwaningdyah Murti Wahyuni, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang Selatan, Universitas Terbuka, hlm. 114.

⁴ Grace Angelia, Andari Yurikosari, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG)", *Jurnal Hukum Adigama*, Vol. 3, No. 1 (2020), hlm. 580.

⁵ Ibid.

⁶ Rizka Maulinda, M. Nur Rasyid Dahlan, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU", *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, No. 3 (2016), hlm. 337-351.

⁷ A. Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 136.

ikatan kerja karena alasan tertentu yang berdampak pada berakhirnya tugas dan tanggung jawab antara pekerja/buruh dan pengusaha. Bagi para pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja akan menjadi suatu hal yang sangat mengerikan karena mereka akan kehilangan penghasilan.

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang, hal ini untuk menjaga rasa keadilan di antara kedua belah pihak.⁸ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya penghentian hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Sangat jelas bahwa untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak tidak diperbolehkan. Namun, dalam situasi tertentu yang mengharuskan untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja, diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁹

Praktiknya tidak semua perusahaan menerapkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Salah satu contoh kasusnya terjadi di PT. Amalan Internasional Yogyakarta yang telah mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. PT. Amalan Internasional Yogyakarta bergerak di bidang jasa konsultasi, negosiasi, dan mediasi atas masalah pinjaman antara pengguna dengan pihak kreditur atau bank. Perusahaan ini bekerja untuk menegosiasikan diskon utang bagi klien dan merancang rencana pelunasan utang dengan cicilan terjangkau serta sebagai media konsultasi utang.

⁸ Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya, hlm. 132.

⁹ Rudi Febrianto Wibowo, Ratna Herawati, "Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (2021), hlm. 118.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Amalan Internasional Yogyakarta terhadap pekerjanya adalah dilakukan dengan alasan bahwa pekerja belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Alasan tersebut dirasa kurang masuk akal karena yang disampaikan perusahaan lebih ke karakter pekerja, yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak merugikan perusahaan. Keputusan yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat dikatakan bahwa penghentian hubungan kerja tersebut tidak selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ini berawal dari pertemuan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dihadiri oleh pekerja dan perwakilan perusahaan, dimana dalam pertemuan tersebut perusahaan menyampaikan bahwa pekerja belum memenuhi ekspektasi dari perusahaan. Tidak lama setelah pertemuan pertama, perusahaan melakukan pertemuan kembali di hari yang sama dan menyampaikan bahwa berdasarkan pertimbangan dari perusahaan, pekerja diberhentikan dari pekerjaannya.

Hasil dari keputusan perusahaan tersebut dianggap sebagai pemutusan hubungan secara sepihak, karena tanpa adanya surat peringatan, baik itu surat peringatan pertama maupun kedua dan dilanjutkan dengan pembinaan maupun hal-hal yang menyangkut evaluasi kinerja pekerja sesuai ketentuan tentang pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja yang ada. Perusahaan dalam hal ini juga tidak memberikan penjelasan dan tuntutan yang bersifat normatif seperti surat pengakhiran masa kerja, pesangon, dan THR yang belum dibayarkan.

Tidak diberikannya hak-hak pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara pihak ini menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum untuk menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja dan terpenuhinya hak-hak pekerja untuk memastikan kesejahteraan fisik, mental dan spiritual serta kemakmuran setiap pekerja.¹⁰

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan serta agar lebih mengarah pada pembahasan. Adapun permasalahan yang dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Amalan Internasional Yogyakarta?
2. Apa kendala perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Amalan Intenasional Yogyakarta?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Amalan Internasional Yogyakarta.

¹⁰ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, Merlien Irene Matitaputty, *Op. Cit.*, hlm. 267.

2. Untuk mengetahui kendala dalam perlindungan hukum pekerja dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Amalan Internasional Yogyakarta

D. Manfaat Penulisan

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam bidang ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan praktik perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan dapat bermanfaat bagi pengembangan bidang keilmuan dalam Ilmu hukum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penulisan ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi kalangan masyarakat untuk memberikan kontribusi pengetahuan, khususnya tentang perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan diharapkan berguna bagi perusahaan dalam memberikan hak-hak kepada pekerja dengan adanya pemutusan hubungan kerja.