

**Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di PT. X Akibat Terjadinya
Pemutusan Hubungan Kerja Secara Masal Ditinjau dari Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
Legal Protection of Dipt Workers. X Due To The Termination of Work Relationship of
The Cooperation Reviewed From Law Number 13 Of 2003 on Employment

¹Ilham Fachruriza, ²Deddy Effendy

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ilham.fachruriza@yahoo.com2deddyeffendy60@yahoo.com*

Abstract. Termination of employment becomes one of the things that every worker/laborer fears, the position of the employer and the worker in a company is always unbalanced sometimes the position of the Employer is always above the worker so that the worker's position is always weak. The company never separated from the workers both synergize and need each other to advance a company, the company needs the services of its workers and vice versa the workers need wages from employers for their work in a company. The employment agreement as the predecessor means (before) the ongoing employment relationship, should be realized in the best sense, in the sense of reflecting justice for both employers and employees or workers, as both will engage in working relationships. The purpose of this research is to know the procedure of Termination of Employment according to Law no. 13 of 2003 on Manpower and to know the Legal Protection for workers laid off (termination of employment) according to Law no. 13 of 2003 on Manpower. The research method used in the writing of this final task is to use a normative juridical approach method that aims to examine secondary data obtained in connection with the problems studied. The data obtained are then analyzed qualitatively. The research specification used is analytical descriptive, followed by data collection method through library study and interview.

Keywords: Termination of Employment, Legal Protection of the Workforce.

Abstrak.. Pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu hal yang ditakutkan oleh setiap pekerja/buruh, kedudukan Pengusaha dan pekerja di dalam suatu Perusahaan kadang selalu tidak seimbang adakalanya kedudukan Pengusaha selalu di atas pekerja sehingga posisi pekerja selalu lemah. Perusahaan tidak pernah lepas dari pekerja keduanya saling bersinergi dan saling membutuhkan untuk memajukan suatu perusahaan, perusahaan membutuhkan jasa para pekerjanya dan sebaliknya para pekerja membutuhkan upah dari pengusaha atas pekerjaannya di suatu perusahaan. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu (sebelum) berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pihak pengusaha maupun bagi karyawan atau pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui Perlindungan Hukum bagi pekerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yang bertujuan untuk mengkaji data sekunder yang didapatkan dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, dilanjutkan dengan metode pengumpulan data melalui cara studi kepustakaan dan wawancara.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Saat ini di perekonomian Indonesia tumbuh semakin pesat ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang melakukan kegiatan di berbagai bidang usaha seperti di bidang pertanian, industri, media dan sebagainya. Perusahaan-perusahaan mempunyai tujuan untuk mencari keuntungan dengan cara mengurangi pengeluaran seminimal mungkin dan memperoleh pemasukan yang besar.

Perusahaan tidak pernah lepas dari pekerja keduanya saling bersinergi dan saling membutuhkan untuk memajukan suatu perusahaan, perusahaan membutuhkan jasa para pekerjanya dan sebaliknya para pekerja membutuhkan upah dari pengusaha atas pekerjaannya di suatu perusahaan. **Perjanjian kerja** sebagai sarana pendahulu (sebelum) berlangsungnya hubungan kerja, haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pihak pengusaha maupun bagi karyawan atau pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.¹

Tidak selamanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya perselisihan, upah yang tidak sesuai, aturan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan atau kehendak para pekerja, sehingga dimungkinkan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Buruh mengetahui bahwa untuk mendapatkan haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.² Kedudukan pengusaha dan pekerja atau buruh tidak pernah seimbang. Adakalanya pengusaha selalu lebih kuat dari pada karyawan atau buruh, sehingga posisi karyawan selalu lemah. Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya bagi pekerja atau buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak *psycologis, economis-financiil* bagi pekerja atau buruh dan keluarganya.³

B. Landasan Teori

Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini akan membuat banyak terjadinya pengangguran di Indonesia. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri dikenal dengan istilah perburuhan yang merupakan terjemahan dari bahasa Belanda yaitu *arbeidsrechts*. juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum.⁴ Seperti halnya menurut Iman Soepomo yang masih menggunakan istilah perburuhan. Menurutnya hukum perburuhan diartikan sebagai himpunan dari peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵

Di sisi lain juga ada menurut E. Utrecht, di dalam bukunya memberikan definisi mengenai Hukum Perburuhan yaitu mempelajari peraturan-peraturan yang mengatur kewajiban dan wewenang buruh maupun majikan serta peraturan-peraturan hukum yang mengatur cara menyelesaikan perselisihan antara buruh dan majikannya.⁶ Mr. MG Levenbach, hukum perburuhan atau *arbeidsrechts* adalah sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di manapekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut

¹G. kartasapoetra, dkk, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Hlm 64.

²Kartasapoetra, dkk, 1985. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico. Hlm 73

³F.X. Djuialdi dan Wiwoho Soejono, *perjanjian perburuhan dan hubungan perburuhan pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, Hlm 88.

⁴Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hlm. 5

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, Hlm. 3.

⁶ E. Utrecht, Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989, Hlm. 37.

dengan hubungan kerja itu.⁷Hukum ketenagakerjaan diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di dalam Undang-Undang tersebut Pengertian Ketenagakerjaan ada di Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masakerja.

Istilah pekerja lebih dikenal oleh masyarakat dibandingkan dengan istilah pekerja, karena masyarakat lebih dulu mengenal istilah buruh dari pada pekerja. Dalam pasal 1 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini lebih umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Pengertian tenaga kerja menurut UKK tersebut sejalan dengan pendapat dari Payaman J. Simanjuntak, bahwa Tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain seperti mengurus rumah tangga. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja di atas telah tercampur, maksudnya telah mencakup bagi pekerja dewasa maupun pekerja anak.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Di PT. X Akibat Terjadinya PHK Masal Ditinjau Dari Undang – Undang N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja saat ini sudah banyak terjadi di Perusahaan di Indonesia, banyak pekerja/pegawai yang dirugikan akibat dari pemutusan hubungan kerja ini. Situasi bisnis yang kadang tidak menentu terkadang membuat Perusahaan mengambil keputusan yang ekstrem demi tetap berjalannya suatu Perusahaan tersebut. Di sisi lain meskipun hubungan kerja telah berakhir, ada hak-hak Pekerja/Pegawai yang harus dipenuhi seperti uang pesangon. Setiap perusahaan yang ingin melakukan PHK tidak bisa secara sepihak karena apabila melakukan secara sepihak jelas akan merugikan pihak pegawai, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 136 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ayat (1) yaitu: Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/buruh atau Pekerja/serikat buruh secara musyawarah dan mufakat, sudah jelas dalam Pasal tersebut bahwa setiap Perusahaan yang ingin melakukan PHK harus terlebih melakukan musyawarah terlebih dahulu,

namun pada faktanya PT. X tidak melakukan musyawarah terlebih dahulu PT. X melakukan PHK masal memberitahu pegawainya hanya dengan surat, keputusan ini dianggap tidak manusiawi karena PT. X tidak menjalankan Prosedur sesuai Undang – Undang yang sudah ditentukan.

Setiap Perusahaan yang akan melakukan PHK harus terlebih dahulu mengajukan surat kepada badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang disebutkan dalam Pasal 152 ayat (1) Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang

⁷Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 2

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014. Hlm 31

Ketenagakerjaan yaitu: permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya, disini PT. X melakukan secara sepihak tanpa memberi surat keterangan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apa yang dilakukan oleh PT. X itu melanggar ketentuan yang sudah dicantumkan Undang – Undang, di dalam menyiapkan proses – proses PHK agar Perusahaan punya dokumen terkait yang menjadi alasan untuk melakukan PHK terhadap pekerja, apa bentuk pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh pekerja, apakah sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dalam rangka pembinaan terhadap pekerja.

Perlindungan hukum terhadap karyawan di PT. X akibat terjadi pemutusan hubungan kerja masal ditinjau dari Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Suatu bentuk perlindungan Hukum merupakan suatu hal yang sangat penting, terutama bagi para Pekerja yang di PHK oleh suatu perusahaan tertentu, melemahnya suatu pertumbuhan ekonomi Negara bisa dilihat begitu maraknya PHK yang dilakukan Perusahaan – Perusahaan di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran, Salah satu bentuk perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja adalah kepastian hukum tentang adanya hak-hak normatif bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena pekerja melakukan kesalahan berat, Terdapat juga jenis-jenis perlindungan secara teoritis ada 3 jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut;

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pemutusan hubungan kerja yang dibahas di atas , dapat disimpulkan beberapa hals ebagai berikut :

1. Prosedur PHK sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 136 Undang–Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ayat (1) , Pasal 152 ayat (1) Undang–Undang No. 13 tahun 2003, pasal 153 ayat (1), (2) Undang–Undang No. 13 tahun 2003 dan Pasal 158 ayat (1) Undang–Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam praktiknya PT. X yang melakukan PHK tidak memenuhi syarat-syarat PHK berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan harus mengikuti prosedur yang sudah ditulis di dalam Undang-undang.
2. Perlindungan bagi pekerja yang di PHK dengan harus memenuhi hak-hak nya

yang dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan soal uang pesangon dan penghargaan masa kerja, dalam praktiknya uang pesangon yang diterima oleh pekerja PT. X yang di PHK tidak mendapatkan uang pesangon sesuai yang sudah diatur di dalam Undang-undang ketenagakerjaan.

E. Saran

1. Untuk mengatasi problema hubungan kerja perlu adanya dialog yang intensif agar PHK menjadi benar-benar pilihan jalan terakhir, hendaknya Pekerja/buruh diikutsertakan dalam menentukan kebijakan Perusahaan agar hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadi lebih baik dan diharapkan bagi Pengusaha yang akan melakukan PHK agar lebih mementingkan nasib para pekerjanya
2. Saya berharap kedepannya bagi Perusahaan hak-hak pekerja/buruh harus lebih di kedepankan dan menjadi pertimbangan mengenai loyalitas pekerja/buruh serta tanggung jawab kepada pekerja/buruh dan diharapkan kedepannya perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat terpenuhi

Daftar Pustaka

Buku

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- E.Utrecht, Moh. Saleh Djindang, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, 1989
- F.X. Djuialdji dan Wiwoho Soejono, *perjanjian perburuhan dan hubungan perburuhan pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985
- Kartasapoetra, dkk, 1985. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014