

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia di dunia ini memiliki banyak macam dan ragam, agar kebutuhan manusia dapat terpenuhi maka manusia harus bekerja, baik itu merupakan pekerjaan yang dengan modal, usaha, dan tanggung jawab sendiri diusahakan sendiri, maupun bekerja kepada orang lain dengan bertanggung kepada orang lain, sehingga orang yang bekerja kepada orang lain tersebut harus patuh dan tunduk pada aturan yang dibuat oleh pemberi kerja tersebut dan menerima upah atas pekerjaannya. Apabila seseorang bekerja kepada orang lain tetapi tidak mendapatkan upah atau imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan, maka hal itu tidak tergolong ke dalam unsur pekerjaan<sup>1</sup>. Kenyataannya, banyak sekali tenaga kerja/buruh yang masih belum mendapat hak-hak mereka sebagaimana mestinya. Ada juga beberapa tenaga kerja/buruh yang masih banyak kendala dalam bekerja yaitu seperti di-PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan permasalahan yang sangat mendasar bagi tenaga kerja/buruh karena menyangkut masalah kehidupan mereka.

Manusia memiliki keinginan untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya, kebutuhan yang dimaksud adalah seperti sandang, pangan dan

---

<sup>1</sup> Zaenie Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 8.

papan, ketiga kebutuhan tersebut merupakan unsur yang paling mendasar untuk manusia agar dapat bertahan hidup. Kebutuhan manusia bukanlah hanya ketiga unsur di atas, tetapi terdiri juga dari berbagai unsur lainnya. Pada masa sekarang dan pada masa yang akan datang kebutuhan manusia semakin beragam, sehingga dibutuhkan biaya yang semakin bertambah pula. Di sisi lain, kemampuan seseorang ataupun daya beli seseorang juga dapat mempengaruhi kebutuhan manusia itu sendiri tergantung pada penghasilan yang diperoleh selama seseorang tersebut bekerja.

Manusia yang bekerja kepada orang lain disebut sebagai tenaga kerja/buruh, manusia yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan tidak bekerja dan tidak disertai dengan usaha itu merupakan sesuatu yang mustahil untuk bertahan hidup. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang (selanjutnya disebut UUK), tenaga kerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>2</sup> Makna dari bekerja adalah melakukan pekerjaan dengan menghasilkan uang guna memenuhi kebutuhan mereka. Aturan-aturan hukum yang dibuat oleh negara bertujuan untuk menjamin setiap hak warga negara Indonesia. Negara Indonesia adalah negara hukum sebagaimana dicantumkan pada Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh masyarakat harus diatur dengan aturan hukum yang berlaku untuk mencapai kehidupan yang

---

<sup>2</sup> Pasal 1 angka (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

aman dan nyaman dan juga terciptanya kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>3</sup> Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>4</sup>, makna dari bunyi Pasal 27 ayat (2) adalah setiap warga negara dijamin mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang layak serta perumahan/sarana penghidupan sebagai tempat tinggal juga yang layak bagi kemanusiaan oleh negara.<sup>5</sup>

Tenaga kerja/buruh memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Kedudukan tenaga kerja/buruh lebih rendah dibandingkan dengan pengusaha, oleh karena itu, tenaga kerja/buruh memerlukan campur tangan pemerintah agar mendapatkan perlindungan hukumnya. Ada 3 Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan yang dibentuk pasca reformasi hukum yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh (selanjutnya disebut UU SP/SB), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI). Ketiganya merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dari Undang-Undang Perburuhan yang isinya saling berkaitan satu sama lain. UUK mengatur tentang hubungan kerja

---

<sup>3</sup> Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945.

<sup>4</sup> Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

<sup>5</sup> Binangun Nuso Antoro, *Mengurai dan Memahami Makna Pasal 27 Ayat 2 UUD 45 dan Penerapannya dalam Kehidupan Nyata*, <https://binangunnusoantoro.wordpress.com/2016/09/28/mengurai-dan-memahami-makna-pasal-27-ayat-2-uud-45-dan-penerapannya-dalam-kehidupan-nyata/> diakses 24 Januari 2021 Pukul 22.32 WIB.

yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja dengan tenaga kerja/buruh, atau penerima kerja.<sup>6</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh dalam lapangan tidak akan menjadi masalah apabila pihak tenaga kerja/buruh sudah paham dengan isi dari perjanjian kerja yang diberikan oleh pengusaha saat melakukan hubungan kerja. Berbeda dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang akan muncul apabila adanya perselisihan dalam hubungan kerja. Masalah perselisihan yang terjadi dapat merugikan kedua belah pihak, yang mana mungkin akan berujung sampai ke Pengadilan.

Hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja, dan bentuk perjanjian tersebut dapat berupa lisan maupun tertulis. Namun perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak yakni antara pengusaha dan tenaga kerja. Perjanjian kerja yang telah dibuat harus ditanda tangani oleh kedua belah pihak di atas materai. Ini merupakan suatu alat bukti yang sah yang dapat dipergunakan apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi. Apabila isi dalam perjanjian kerja tersebut tidak adanya kejelasan maka akan merugikan salah satu pihak yang dimana merupakan kelemahan suatu perjanjian dan isi dalam perjanjian tersebut harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak, apabila tidak maka pihak yang tidak memenuhi perjanjian harus bertanggung jawab.<sup>7</sup> Perjanjian Kerja menurut UUK adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan

---

<sup>6</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2015), hal. 5.

<sup>7</sup> Djulmiadji, F.X, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000) hal. 58.

pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>8</sup>

Perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban atas hak-hak tenaga kerja/buruh yang dimana merupakan suatu kewenangan perusahaan untuk mengaturnya. Tenaga kerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan juga memiliki hak untuk mendapatkan upah, tunjangan dan jaminan sosial, cuti, dan juga memperjuangkan haknya secara langsung maupun tidak langsung melalui serikat pekerja. Selain Perjanjian Kerja, UUK juga mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yakni perjanjian antara Serikat pekerja atau Serikat Buruh dengan Pengusaha yang juga mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Kemudian diatur pula tentang Peraturan Perusahaan yakni ketentuan yang dibuat oleh perusahaan apabila di perusahaan tersebut belum ada PKB, dimana keduanya merupakan sumber hukum dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha. Penelitian ini mengambil kasus dalam Putusan MA No. 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020, dimana PT. Freeport telah melakukan PHK terhadap tenaga kerjanya. Penulis memilih kasus PHK di PT. Freeport sebab banyaknya perselisihan tenaga kerja dengan PT. Freeport terutama perselisihan PHK, bahkan pengaduannya telah sampai ke Komisi IX

---

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

DPR RI. Salah satu korban PHK PT. Freeport, Stefan Yawan mengatakan sejak PT. Freeport melakukan PHK sepihak pada tahun 2017 lalu, pemerintah belum memberikan tindakan nyata terkait nasib 8.300 karyawan korban PHK.<sup>9</sup> Judul penelitian skripsi yang penulis tetapkan adalah **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Oleh PT. Freeport Indonesia (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang di-PHK oleh PT. Freeport dalam perkara Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020?
2. Bagaimana perbedaan Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat pertama dan Putusan di tingkat kasasi dalam kasus PHK *aquo*?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

---

<sup>9</sup>Berita DPR RI/KOMISI IX : *Komisi IX Akan Sampaikan Aduan Karyawan PHK Freeport Kepada Menaker*, tanggal 12 Desember 2019, <https://www.dpr.go.id/berita/detail/id/26919/t/Komisi+IX+Akan+Sampaikan+Aduan+Karyawan+PHK+Freeport+Kepada+Menaker>, diakses tanggal 21 Januari 2021, pukul 14.14 wib.

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan perlindungan hukum terhadap karyawan yang di-PHK oleh PT. Freeport dalam perkara Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kesesuaian Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan Hukum Ketenagakerjaan.

#### **1.4 Manfaat Penulisan**

Penelitian ini dibuat dengan harapan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu maupun informasi bagi para pembaca ataupun kalangan orang banyak dan dapat dijadikan sebagai salah satu pedoman untuk melakukan penelitian yang berikutnya mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan yang di-PHK oleh PT. Freeport dalam perkara Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

b. Manfaat secara praktis

- 1) Bagi tenaga kerja/Buruh : penelitian ini memberikan manfaat kepada para tenaga kerja/buruh untuk mengetahui hak-hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja.
- 2) Bagi Pengusaha atau Pemberi Kerja : penelitian ini memberikan penambahan informasi tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban sebagai pengusaha.



- 3) Bagi Masyarakat : penelitian ini memberikan tambahan wawasan kepada masyarakat tentang hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian skripsi dibagi menjadi 5 babak, yakni sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang : Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum dan Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang : Jenis dan Sifat Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Pendekatan Penelitian, Analisis Data dan Keaslian Penelitian.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang : Gambaran Umum PT. Freeport, Kasus Posisi, Amar Putusan Hakim, Analisis Hasil Penelitian : Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan yang di-PHK oleh PT. Freeport Dalam Perkara Nomor 779 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dan Analisis Perbedaan Putusan Hakim Pengadilan



Hubungan Industrial Tingkat Pertama dengan Tingkat Kasasi Dalam Kasus  
*aquo*.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis.

