

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan yang layak adalah hak asasi manusia yang tidak dapat diganggu gugat. Hak untuk bekerja sendiri diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disebut UUD 1945, yang berbunyi sebagai berikut "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Warga Negara Indonesia sendiri juga berhak untuk bekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi sebagai berikut "Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"

Bekerja adalah hak asasi manusia yang wajib dijamin oleh negara sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang notabene adalah landasan konstitusi Negara Indonesia. Imbalan dan perlakuan yang adil dalam suatu hubungan kerja juga adalah hak asasi setiap manusia yang bekerja, akan tetapi tentu saja hak - hak tersebut harus diimbangi dengan kewajiban pekerja, yaitu bekerja sesuai perjanjian yang sudah dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), "*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*". Jadi dari perjanjian kerja terlihat selain syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak harus ditepati karena menurut Pasal 1338 ayat (1) *Burgelijk Wetboek* (selanjutnya disebut "KUH Perdata") "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*". Selain pengertian normatif yang dijelaskan oleh Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Iman Soepomo berpendapat bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua

yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah¹”

Berdasarkan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dapat dikatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk mengatur suatu Hubungan kerja. Dalam hubungan kerja sendiri pasti ada hak dan kewajiban baik dari pengusaha maupun pekerja. Hak dan kewajiban inilah yang harus diatur dalam suatu perjanjian kerja agar suatu pekerjaan dapat berjalan dan membuahkan hasil sesuai target.

Hak dan kewajiban seharusnya bisa dilaksanakan dengan baik oleh pekerja maupun pemberi kerja, namun tidak jarang juga sering terjadi permasalahan atau perselisihan dalam pelaksanaan hak atau kewajiban dalam suatu perjanjian kerja. Kedua bentuk perselisihan ini sering menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut "PHK"). Menurut Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan, "*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.*" Berakhirnya hubungan kerja ini dapat dikatakan juga sebagai pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja atau buruh². Oleh sebab itu, sedapat mungkin PHK harus dihindari sesuai Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mana mengatur agar pengusaha, pekerja, serikat pekerja, ataupun pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar PHK tidak terjadi. Namun, apabila PHK tidak dapat dihindari, maka diperlukan adanya penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial atas PHK tersebut sesuai Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

PHK sering terjadi di dunia ketenagakerjaan di Indonesia, salah satunya adalah PHK yang dialami oleh Partini. Partini adalah seorang tenaga kerja berusia 35 tahun yang bekerja sebagai *Sales Promotion Girl* (selanjutnya disebut SPG) di PT. X. PT. X adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang pembuatan alas tidur *springbed*. Partini sudah bekerja selama 7 tahun sebagai SPG dari PT.X yang menjaga gerai tempat tidur di Pakuwon Trade Center (selanjutnya disebut PTC)

¹ Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, Hlm. 53

² Uwiyono, Aloysious, et al., *Asas - Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm. 136

Surabaya. Selama 7 tahun bekerja, upah yang diberikan oleh PT.X kepada Partini adalah Rp. 2.600.000 per bulannya³. Upah Rp. 2.600.000 yang diterima oleh Partini selama ini akan diakumulasikan dengan komisi hasil penjualan kasur.

Pada tanggal 1 Agustus 2017, Partini menerima pesan singkat melalui *What's App* (selanjutnya disingkat "WA") dari pihak perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan telah mengeluarkan Partini dari pekerjaannya. Tidak ada alasan khusus mengapa WA tersebut dikirimkan oleh pihak Perusahaan kepada Partini. Gerai tempat tidur yang harusnya dijaga oleh Partini sengaja digembok oleh pihak perusahaan sehingga Partini tidak dapat bekerja. Partini tidak terima dengan tindakan yang dilakukan oleh PT. X. Partini beranggapan bahwa PHK ini dilakukan tanpa adanya diskusi atau pembicaraan lebih lanjut dengan dirinya. Bahkan, Partini juga tidak mendapatkan uang pesangon atau penggantian hak dalam bentuk apapun.

Analisis lebih lanjut terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. X terhadap Partini sangat perlu dilakukan mengingat PHK tersebut harus sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, beserta aturan - aturan pelaksanaan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, sangat diperlukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul "Hak Pekerja SPG Akibat PHK Oleh Perusahaan (Studi Kasus Partini vs PT.X)".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka terdapat pertanyaan penting yang dapat dijadikan masalah terkait kasus PHK Sepihak PT.X terhadap Partini:

“Apakah Partini yang bekerja sebagai SPG Berhak Mendapatkan Hak Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja atau Uang Penggantian Hak lainnya, sesuai dengan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasca Dilakukan PHK oleh PT.X?”

1.3. Tujuan Penelitian

³ Junaedi, *PHK sepihak pada karyawan, PT.PIP terancam digugat*, <http://awasnews.com/2017/08/06/phk-sepihak-pada-karyawan-pt-pip-terancam-digugat>, 6 Agustus 2017, dikunjungi pada tanggal 10 Januari 2018

a) Tujuan Akademis :

Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

b) Tujuan Praktis :

Untuk mengetahui hak - hak yang harus dipenuhi oleh PT.X pada saat melakukan PHK terhadap Partini dan disesuaikan dengan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Memberikan pengetahuan lebih terhadap perusahaan dan pemerintah yang memperkerjakan tenaga kerja SPG apa yang menjadi kewajiban perusahaan apabila melakukan PHK terhadap SPG yang sudah bekerja melebihi kriteria PKWT.
2. Memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pekerja khususnya SPG tentang hak – hak nya setelah dilakukan PHK oleh perusahaan.

1.5. Metoda Penelitian

a) Tipe Penelitian :

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif yang artinya adalah penelitian ini didasarkan pada studi kepustakaan atau penelusuran hukum sebagai norma atau doktrin.

b) Pendekatan :

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*). Dua pendekatan ini digunakan karena pengkajian akan dilakukan melalui peraturan perundang - undangan, setelah itu akan disesuaikan dengan kasus PHK yang dilakukan oleh PT.X terhadap Partini.

c) Sumber Hukum :

1. **Sumber hukum primer:**

- Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Peraturan Gubernur Jawa Timur No 121 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2017.

2. **Bahan hukum sekunder:**

- Artikel-artikel
- Literatur/buku yang terkait permasalahan yang akan diteliti
- Internet

d) Langkah Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, oleh karena itu langkah pengumpulan data pertama dalam penulisan karya tulis ilmiah ini melalui studi kepustakaan yaitu dengan melakukan inventarisasi. Setelah bahan hukum terkumpul, maka langkah kedua yang dilakukan adalah klasifikasi, menentukan bahan hukum mana yang akan digunakan. Terakhir adalah sistematisasi, yaitu mengurutkan peraturan perundang undangan secara hirarki.

Analisa data yang digunakan adalah melalui metode deduktif, yaitu dari analisa data umum yaitu mencakup peraturan perundang-undangan, literatur - literatur dan pendapat para ahli, lalu menuju ke khusus, ke kasus yang digunakan berdasarkan rumusan masalah. Untuk memperoleh jawaban yang valid maka digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.

Sedangkan pengertian dari penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan Pasal yang saling berhubungan di dalam undang-undang.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari 4 bab dan tiap bab terbagi lagi dalam beberapa sub bab sebagai berikut ini :

Bab I : Pendahuluan.

Bab ini merupakan awal dari penulisan skripsi yang berisi tentang latar belakang masalah yang dilihat dari Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang diterapkan atas kasus PHK oleh PT.X terhadap Partini.

Bab II : Perjanjian Kerja dan Hak Pekerja Yang Di-PHK Menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan

Bab ini menganalisa tentang Perjanjian Kerja yang dibuat oleh PT.X dengan Partini, dan hak PHK yang seharusnya didapatkan oleh pekerja pasca di PHK oleh perusahaan menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan beberapa teori - teori yang dikemukakan oleh para ahli hukum ketenagakerjaan.

Bab III : Analisis Hak - Hak Partini pasca di PHK oleh PT.X menurut Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab ini akan mengemukakan tentang pemenuhan hak Partini setelah ia di PHK oleh PT.X . Bab ini juga akan mengemukakan tentang kesesuaian PHK yang dilakukan oleh PT.X terhadap peraturan PHK yang tertuang dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga nantinya dapat diketahui hak - hak yang akan diterima oleh Partini.

Bab IV : Penutup.

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas analisa rumusan masalah sebagaimana dikemukakan pada bab 1 di atas. Sedangkan saran dalam bentuk input/ masukan terkait dengan hal yang sama untuk dimasa depan yang harus diperhatikan oleh pekerja dan pengusaha dari segi pemenuhan hak pekerja pada saat pekerja masih bekerja, dan setelah di PHK

