

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia berkembang sangat pesat. Situasi tersebut didukung oleh perkembangan perusahaan atau industri yang ada di Indonesia. Perkembangan suatu perusahaan atau industri didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja dalam suatu perusahaan tidak dapat dipandang sebelah mata karena dari tenaga kerjalah perusahaan tersebut dapat berkembang dan berdampak pada perekonomian nasional. Olehnya dapatlah pekerja merupakan bagian penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan “UU Ketenagakerjaan”) menyatakan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Seiring berjalannya waktu, Indonesia telah memasuki era modernisasi dengan munculnya temuan teknologi baru yang membuat setiap orang dapat melakukan hal-hal yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan.

Dampak modernisasi sangat terasa di bidang ketenagakerjaan yang mempengaruhi sebelum, selama, dan sesudah masa kerja pekerja. Munculnya internet setiap orang dapat membuka lowongan pekerjaan dan mencari pekerjaan melalui internet yang mana *Curicullum Vitae* (CV) pribadi tidak diajukan tertulis, melainkan dapat diajukan melalui *Electronic Mail* (E-Mail). Ada beberapa pekerjaan yang pekerja tidak diharuskan untuk datang ke kantor melainkan dapat bekerja melalui internet berupa video bertatap muka (*Teleconference*) atau semacamnya.

Demikian pula dengan adanya kasus tentang pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha melalui media yang berupa *Short Message Service* (SMS). Layanan pesan singkat atau surat masa singkat yang biasa disingkat SMS (*Short Message Service*), sebuah layanan yang dilaksanakan dengan sebuah ponsel untuk mengirim atau menerima pesan-pesan pendek. Perkembangan

ilmu pengetahuan dan teknologi yang membuat tenaga kerja semakin kesulitan untuk mendapatkan hak-haknya.<sup>1</sup>

Terkait dengan tenaga kerja, menurut UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

*Menurut Payaman Simanjuntak* berpendapat bahwa, “Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga”<sup>2</sup>. Dalam hal ini pengusaha memiliki prinsip yaitu mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang seminimal mungkin, sehingga dapat merugikan pekerja. Oleh karenanya peran pemerintah dalam mengatur tenaga kerja di Indonesia sangat diperlukan, agar tercapai kesejahteraan seperti yang diharapkan oleh para tenagakerja dan sesuai dengan yang tertuang dalam dalam UU Ketenagakerjaan agar dapat tercapai kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia.

Sebagaimana dinyatakan pada Pasal 4 UU Ketenagakerjaan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Memwujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Melalui tujuan tersebut diharapkan bahwa setiap hubungan kerja yang terjadi antara pekerja danpengusahamampu berjalan seimbang sesuai yang diharapkan

Perjanjian Kerja yang ada dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan memiliki definisi perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan

---

<sup>1</sup> Edison, D., Membangun SMS Gateway Berbasis Website, Lokomedia, Jakarta, 2012, h. 03

<sup>2</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor. 2010, h.06

kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tertuang dalam UU Ketenagakerjaan pasal 50.

Pengaturan yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut “PHK”) yang diatur pada Pasal 150 UU Ketenagakerjaan, Pasal ini mengatur tentang PHK yang meliputi

1. PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak,
2. PHK yang terjadi di badan usaha milik orang perseorangan,
3. PHK yang terjadi di milik persekutuan atau milik badan hukum, milik swasta maupun milik Negara, maupun
4. PHK yang terjadi di usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 6 KEPMEN Tenaga Kerja Republik Indonesia No. : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Rugi perusahaan disebutkan bahwa “Pengusaha dan pekerja dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah- langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.” Pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang permohonannya harus diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasannya. Selama proses meminta penetapan pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upah serta hal-hak lain yang diterima oleh pekerja sesuai dengan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan.

Pekerja yang melakukan pelanggaran berkaitan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB), perusahaan dapat melakukan PHK tetapi haruslah didahului dengan surat peringatan (SP) secara 3 kali berturut-turut atau langsung kepada surat peringatan terakhir sesuai dengan yang dinyatakan KEPMEN Tenaga Kerja Republik Indonesia No. : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Rugi perusahaan.

Gunawan adalah seorang tenaga kerja yang berumur 35 tahun warga kelurahan Tanah Tinggi, Gunawan bekerja di PT. Colombus sebagai pegawai yang dikontrak selama 2 tahun dan Gunawan telah berkerja di PT.Colombus lebih dari 1 tahun dengan kata lain Perjanjian Kerja Gunawan dengan PT. Colombus adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pada bulan Januari 2015, Gunawan di PHK secara sepihak oleh manajer PT. Colombus yaitu Syamsir melalui *Short Message Service* (SMS). PHK melalui SMS itu pun tidak langsung ditujukan kepada yang bersangkutan, melainkan melalui Roni untuk kemudian dilanjutkan kepada Gunawan.

Hal tersebut jelas tidak diterima oleh Gunawan karena pemecatan karyawan yang tanpa mengikuti tata cara yang benar dan tidak berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Syamsir mengaku melakukan pemecatan melalui SMS tersebut karena emosi terhadap Gunawan. Gunawan pun tidak terima dan menuntut hak-haknya terhadap PHK sepihak tersebut

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja kontrak, pengusaha tidak dapat begitu saja melakukannya. PHK bagi tenaga kerja kontrak harus memenuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan. Atas dasar hal-hal tersebut diatas, menarik untuk diteliti dalam bentuk skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PKWT YANG DI PHK MELALUI *SHORT MESSAGE SERVICE* (SMS)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Didasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan ”Apakah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang di PHK melalui SMS di tinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan skripsi ini antara lain :

### **a. Tujuan praktis**

- Untuk mengetahui proses PHK tenaga kerja kontrak yang benar menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

- Untuk mengetahui hak-hak yang harus dipenuhi oleh PT.Colombus pada saat melakukan PHK secara sepihak.

#### **b. Tujuan akademis**

Penulisan ini di buat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Memberikan masukan pada pemerintah dan pengusaha untuk memberikan perlindungan yang maksimal pada pekerja karena dengan adanya kasus Gunawan terbukti bahwa perlindungan khusus tentang proses PHK secara sepihak melalui SMS sangat merugikan pekerja dan tidak sesuai dengan proses PHK pada UU Ketenagakerjaan
2. Hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang PHK yang dilakukan secara sepihak melalui SMS

### **1.5 Metodologi**

#### **a. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian adalah secara yuridis normatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada studi pustaka / penelusuran hukum sebagai norma atau doktrin.

#### **b. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*. *Statute Approach* adalah pendekatan melalui peraturan perundang-undangan<sup>3</sup>. *Conceptual Approach* merupakan pendekatan melalui konsep-konsep atau pendapat-pendapat pakar hukum yang tertuang dalam literatur<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, h.96.

<sup>4</sup> **Ibid**, h. 139.

### **c. Bahan Hukum**

Bahan hukum yang akan digunakan dalam penilitan ini terdiri dari :

1. Bahan hukum primer, merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat, berupa peraturan perundang-undangan, dalam hal ini yakni :
  - Burgerlijk Wetboek (selanjutnya disebut KUH Perdata)
  - Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LNRI Tahun 2003 No. 39, TLNRI No. 4279)
  - Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LNRI Tahun 2004 No. 6, TLNRI No. 4356)
  - 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 Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, meliputi literatur, kamus hukum dan asas-asas, majalah, media massa, dan internet.

### **d. Langkah Penelitian**

#### **1. Langkah Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventaris, klasifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah bahan hukum sesuai dengan rumusan masalah yang tersebut di atas. Bahan hukum dipelajari secara sistematis untuk lebih mudah di pahami.

## 2. Langkah Analisis

Sebagai tipe penelitian yuridis normatif, maka dalam metode yang digunakan adalah metode deduktif. Berawal dari hal yang bersifat umum, dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta teori-teori dalam literatur. Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada rumusan masalah yang menghasilkan jawaban yang bersifat khusus untuk memperoleh jawaban yang sahih/valid digunakan 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 atau UU lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.

## 6. Pertanggungjawaban Sistematis

Skripsi ini terdiri dari 4 (empat) bab dan tiap – tiap bab di bagi menjadi beberapa sub bab. Adapun keempat bab tersebut sebagai berikut :

**BAB I Pendahuluan**, Bab ini merupakan awal penulisan skripsi yang mengemukakan latar belakang mengenai PT.Colombus yang telah melakukan PHK secara sepihak melalui SMS terhadap Gunawan tenaga kerja PKWT selama 2 tahun. Bab ini juga mengutarakan tentang rumusan masalah, tujuan penelitian, dan metode penelitan berdasarkan yuridis normatif dengan menggunakan metode deduksi.

**BAB II Hubungan Kerja dan PHK menurut peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan**, Bab ini terbagi dalam dua sub-bab, yaitu sub bab pertama akan menjelaskan pengertian tenaga kerja, pengusaha, beserta hak dan kewajibannya. Pada sub bab berikutnya akan dikemukakan perlindungan hukum dan prosedur PHK

**BAB III Analisa kasus PHK yang dilakukan secara sepihak oleh PT.Colombus terhadap Gunawan sebagai tenaga kerja PKWT**, Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub-bab, pada sub bab pertama akan dikemukakan kronologis kasus, sedangkan pada sub bab kedua akan dikemukakan analisis atau pembahasan

mengenai PHK secara sepihak yang dilakukan oleh PT.Colombus terhadap Gunawan sebagai tenaga Kerja PKWT.

**BAB IV Penutup,** Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah hasil jawaban singkat atas rumusan masalah yang dikemukakan diatas. Sedangkan saran adalah preskripsi atau masukan yang ditujukan untuk perbaikan atas penegakan hukum ke depan.