

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia melibatkan beragam kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga orang harus bekerja untuk memenuhinya. Sebagai individu, manusia menghadapi kesulitan dalam mencapai semua hal secara langsung.<sup>1</sup> Oleh karena itu, setiap individu perlu berupaya atau terlibat dalam aktivitas yang dapat mereka lakukan. Salah satu alasan utama seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik untuk diri sendiri maupun keluarganya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan standar penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup>

Setiap manusia yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat dapat dikatakan sebagai tenaga kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa manusia hidup di dunia ini memiliki kebutuhan yang beragam dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja pada orang lain maupun membangun pekerjaan yang diusahakannya sendiri. Bekerja pada orang lain berarti bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan perintah dan

---

<sup>1</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1983), hal. 29

<sup>2</sup> Nandang Mulyasantosa, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1981), hal. 42

mengutusnya, karena ia harus patuh dan tunduk pada orang yang memberikan pekerjaan tersebut kepadanya, sedangkan pekerjaan yang diusahakan sendiri berarti bekerja atas usaha, modal, kemampuan, dan tanggung jawab sendiri.<sup>3</sup>

Dalam segi kemasyarakatan, bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan sesuatu hal yang mustahil.<sup>4</sup>

Dalam dunia ketenagakerjaan, masalah pemberhentian hubungan kerja merupakan masalah yang paling sensitif dan perlu mendapat perhatian yang lebih dari semua pihak, termasuk manajer sumber daya manusia, karena pada saat penarikan maupun pada saat pemberhentian membutuhkan modal atau dana. Banyaknya dana yang dikeluarkan oleh pimpinan perusahaan untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan para pekerja membuat para pekerja merasa nyaman dan dapat mengerahkan kemampuannya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Begitu pun saat pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan perlu mengeluarkan dana untuk memberikan pension atau pesangon atau tunjangan lainnya yang berkaitan dengan pemberhentian, perusahaan juga perlu melakukan

---

<sup>3</sup> Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 1

<sup>4</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 3

program penarikan pekerja baru yang mengharuskan perusahaan mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan para pekerja.<sup>5</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merujuk pada pengakhiran hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha karena suatu alasan tertentu. Ini mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja atau buruh tidak lagi memiliki kewajiban bekerja untuk pengusaha, dan sebaliknya, pengusaha tidak lagi berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja atau buruh tersebut.<sup>6</sup> Berbagai faktor seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, adaptasi terhadap perubahan kondisi, dan krisis baik nasional maupun internasional telah mendorong organisasi atau perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, sederhana, dinamis, dan responsif. Dalam lingkungan yang terus berubah ini, organisasi dan perusahaan mulai mengembangkan strategi alternatif untuk beradaptasi dengan kondisi baru, baik internal maupun eksternal, dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Salah satu alternatif strategis yang muncul adalah strategi perampingan organisasi.<sup>7</sup>

Dampak dari kondisi tersebut menyebabkan penolakan PHK oleh berbagai pihak pekerja atau buruh. Secara konkret, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, diatur mengenai alasan-alasan yang dapat dipertimbangkan untuk memahami PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Perubahan yang terdapat

---

<sup>5</sup> FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hal. 44.

<sup>6</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Malang: Raja Grafindo, 2018), hal. 72

<sup>7</sup> Akdogan, "The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A field Research", *The Journal of American Academy of Business* (Cambridge), Vol. 14, No. 2, (2009), hal. 337

dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak menggantikan seluruh Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam ketentuan yang tercantum dalam Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja ini mampu menggantikan beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.<sup>8</sup>

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, karena secanggih apa pun perkembangan teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apa pun modal yang dikeluarkan dan diputar oleh perusahaan, tenaga kerja tetaplah sebuah aset yang paling utama dalam kelangsungan hidup perusahaan karena tanpa adanya tenaga kerja, peralatan secanggih apa pun dan modal sebesar apa pun tidak mungkin akan digunakan dan dimanfaatkan secara optimal.<sup>9</sup>

Di samping masalah dana yang mendapat perhatian, masalah sebab musabab pekerja itu berhenti atau diberhentikan juga sama pentingnya, karena terdapat banyak alasan atau sebab pekerja itu berhenti, ada yang didasarkan permintaan sendiri, ada juga atas alasan peraturan perusahaan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi pekerja tersebut untuk melanjutkan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Dengan diberhentikannya pekerja dari perusahaan atau pekerja yang berhenti dari pekerjaannya menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat

---

<sup>8</sup> Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law", Jurnal Pamator, Vol. 12, No. 1, (2020), hal. 4

<sup>9</sup> Tonizio Amaral Lopez Da Cruz dan Wahyu Indra Sakti, "Identifikasi Faktor Prioritas Motivasi Dan Prestasi Tebaga Kerja Konstruksi Dalam Mengoptimalkan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal Di Timor Leste" Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran, dan Ilmu Kesehatan, Vol. 2, No. 2, (2018), hal. 370

lagi memenuhi kebutuhannya secara maksimal baik untuk keluarganya maupun untuk pekerja itu sendiri.<sup>10</sup>

Oleh karena itu, agar pekerja dapat memenuhi kebutuhannya hingga mencapai tingkat yang dianggap cukup, manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh pekerja yang berhenti.<sup>11</sup> Seiring dengan pesatnya laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja menjadi topik permasalahan karena pada dasarnya pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang kompleks karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup>

Masalah ekonomi karena pemutusan hubungan kerja akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh pekerja tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi

---

<sup>10</sup> Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora, Vol. 1, No. 1, (2010), hal. 78

<sup>11</sup> *ibid*

<sup>12</sup> Giofani Omega Damar, "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan" Lex Privatum, Vol. 13 No. 1, (2024), hal. 2

ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi Negara kita.<sup>13</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari kesengsaraan bagi pekerja karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya karena kehilangan penghasilan.<sup>14</sup> Namun pada kenyataannya, pemutusan hubungan kerja masih sering terjadi di mana-mana. Pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian bagi perusahaan, karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sudah dilatih dengan mengeluarkan dana yang cukup besar dan sudah mengetahui cara bekerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, tetapi terkadang pemutusan hubungan kerja juga perlu dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan serta mencegah korban yang lebih besar.<sup>15</sup>

Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik karena pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>16</sup> Untuk itu sangatlah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk

---

<sup>13</sup> *ibid*

<sup>14</sup> F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Cetakan ke-4*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 44.

<sup>15</sup> Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan", *Jurnal UIN Banten*, (2017), hal. 34

<sup>16</sup> FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), hal. 44

mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>17</sup>

Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Perusahaan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.<sup>18</sup>

Dalam konteks hubungan antara sesama manusia di lingkungan kerja, negara berupaya secara konsisten untuk melindungi hak dan kewajiban semua pihak yang terlibat. Upaya ini dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang bisa merugikan salah satu atau beberapa pihak di dalam dunia kerja atau dalam hubungan kerja itu sendiri. Selain itu, langkah-langkah ini diambil oleh negara karena berkaitan dengan identitas negara kita sebagai negara yang berdasarkan prinsip-prinsip hukum sebagaimana pernyataan menurut Soetomo<sup>19</sup>, asas negara kita adalah:

“Di mana sejak Indonesia merdeka, pembangunan hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas negara kita, yaitu asas negara hukum dan bukan kekuasaan.”

Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang di mana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi telah menyebabkan peningkatan jumlah angkatan

---

<sup>17</sup> *ibid*

<sup>18</sup> Joseph. E Stiglitz, *Making globalization work (menyiasati globalisasi menuju dunia yang lebih adil)*, (Jakarta: Mizan, 2007), hal. 6.

<sup>19</sup> Soetomo, *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hal.7

kerja setiap tahunnya, sementara peluang pekerjaan tidak sejalan dengan pertumbuhannya. Hal ini menciptakan kesenjangan antara jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan lowongan yang tersedia. Oleh karena itu, hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang harus dihormati dan dijunjung tinggi, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Artinya, hak atas pekerjaan adalah hak asasi manusia yang tidak boleh diabaikan menurut konstitusi Indonesia.<sup>20</sup>

Peraturan-peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja dimaksudkan untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaannya serta memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya dalam menghadapi perkembangan ekonomi yang sangat pesat dan tidak menentu. Peraturan terkait pemutusan hubungan kerja telah diatur oleh pemerintah dan dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku bagi:

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum milik perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara.<sup>21</sup>
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hal.6

<sup>21</sup> Indonesia, Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan (a), UU No. 13 tahun 2003 , LN No.39, ps. 1 angka 6 (a)

<sup>22</sup> Ibid, Ps. 1 angka 6 (b)

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja Pasal 151 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Indonesia, persoalan hukum dalam konteks ketenagakerjaan kerap menjadi perhatian utama. Terdapat ketidaksesuaian antara hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja dengan realitas di lapangan, yang sering kali tidak dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Permasalahan ini terus berlanjut hingga saat ini, dan salah satu isu yang mencuat adalah terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>23</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha atau perusahaan dengan pekerja atau buruh memiliki dasar yuridis yang menegaskan prinsip kebebasan, karena negara menolak praktik perbudakan dalam segala bentuknya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak. Sebelumnya, harus ada proses perundingan antara kedua belah pihak. Jika hasil perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah

---

<sup>23</sup> 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), hal. 337-351

mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>24</sup>

Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya, karena perkembangan yang dinamis dalam sektor ketenagakerjaan dan kompleksitas permasalahannya, menjadi fokus utama pemerintah.

Oleh karena itu, peraturan-peraturan yang sudah ada harus terus diawasi dalam pelaksanaannya. Dalam upaya pengawasan tersebut, pemerintah pusat harus terus berkolaborasi dan membangun koordinasi yang efektif dengan pemerintah daerah, sehingga tugas pengawasan dapat dilaksanakan secara optimal.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> M. Rosari Kharisa Clara, "Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di PT. Duta Sumpit Indonesia (Studi Putusan PN Semarang Nomor 66/Pdt.SUS.PHI/2021/PN SMG)". Skripsi, Semarang: Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas PGRI, 2022, hal. 12

<sup>25</sup> Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Administration*, Vol. 5, No. 2, Maret-April 2017, hal. 61-72

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diangkat beberapa pertanyaan kunci yang menjadi rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena tindakan pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan haknya oleh pengusaha?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan para pekerja jika terkena tindakan pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan haknya oleh pengusaha?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai:

1. Menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di Indonesia.
2. Menganalisis upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terkena tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tambahan bagi pembaca, perusahaan, dan pekerja mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak.



Bab IV menjelaskan mengenai informasi yang didapatkan Penulis dari sumber-sumber tertentu untuk memenuhi kegiatan penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

Bab V berisikan kesimpulan serta saran penutup dari hasil penelitian yang Penulis telah uraikan dari keempat bab yang telah Penulis uraikan.

