

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hak dan kewajiban merupakan unsur normatif yang melekat dalam setiap individu atau manusia. Hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang terikat antara satu dan lainnya, sehingga dalam praktik harus dijalankan secara seimbang. Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan).¹

Hak adalah sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat, wewenang menurut hukum², sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilaksanakan, keharusan, pekerjaan, tugas, tugas menurut hukum.³

Dalam praktik kehidupan sehari-hari, idealnya setiap individu dapat menjalankan hak dan kewajibannya secara seimbang, untuk menghindari munculnya suatu ketimpangan yang dapat menimbulkan gejolak dalam kehidupan bermasyarakat. Berbicara tentang hak, salah satunya adalah hak setiap warga negara akan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Lapangan pekerjaan merupakan suatu sarana untuk menghasilkan pendapatan yang akan digunakan dalam pemenuhan kebutuhan dalam penghidupan yang layak. Di negara ini, tidak ada larangan bagi setiap warga negara untuk bekerja, dari yang ingin menjadi karyawan kantor/ pabrik, guru, dokter, polisi, tentara, sampai yang ingin menjadi presiden pun semua diperbolehkan.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

¹Wikipedia. <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Hak>. Diakses tanggal 04.11.2018_17.20

²Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.hak.html>. Diakses tanggal 04.11.2018_17.20

³Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id.wajib.html>. Diakses tanggal 04.11.2018_17.20

Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta mendapatkan perlakuan yang adil, dalam dunia ketenagakerjaan ada salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang tidak jarang juga, dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi, “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal yang seharusnya dapat dihindarkan, baik itu oleh pengusaha atau pun oleh pekerja/ buruh. Namun hal ini masih sering terjadi, masih cukup sering ditemui adanya kasus – kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan berbagai alasan atau penyebabnya. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tentunya berdampak buruk terhadap perekonomian dan kelangsungan hidup serta masa depan para pekerja/ buruh. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, tentunya tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Pemutusan Hubungan Kerja hanya boleh dilakukan karena alasan – alasan tertentu, setelah melalui beberapa tahapan upaya yang tentunya dilakukan untuk dapat menghindarinya. Dalam praktik dunia ketenagakerjaan, sudah banyak perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan berbagai alasan, dan ini sangatlah menarik untuk dapat diteliti, apakah alasan-alasan tersebut sudah sah jika ditinjau dari sisi hukum yang berlaku.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan batasan-batasan terkait hal-hal yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan atau pertimbangan untuk dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya disebut PHK dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh, dilakukan dengan berbagai alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun, atau karena pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hanya saja perlu dicermati bahwa Mahkamah Konstitusi sudah melakukan uji materiil terhadap beberapa pasal yang ada di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut. Salah satu uji materiil yang sudah dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi adalah uji materiil terhadap Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force-majeur*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan beberapa hal sebagai berikut :

- a). Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “perusahaan tutup” tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.
- b). Menyatakan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) pada frasa “perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang

tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”;

Pengujian terhadap Pasal 164 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi setelah ada pengajuan dari beberapa orang karyawan Hotel Papandayan Bandung yang diputus hubungan kerjanya karena hotel tempatnya bekerja melakukan renovasi. Para pemohon merasa hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, telah dilanggar dengan adanya Pasal 164 Ayat (3) Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penggunaan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh pengusaha sebagai dasar hukum untuk dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan telah menjadi polemik dalam praktek aturan ketenagakerjaan, pekerja dan atau Serikat Pekerja kerap menolak pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena menurut mereka tidak ada pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur efisiensi tanpa tutupnya perusahaan bisa dijadikan sebagai alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- 1.2.2. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian skripsi ini bermanfaat dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, terutama berkaitan dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja berupa efisiensi perusahaan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penulisan ini adalah untuk memberikan bahan pertimbangan kepada pengusaha yang mungkin mengalami kondisi perusahaan yang tidak baik dan dihadapkan kepada keperluan atau kepentingan untuk melakukan efisiensi perusahaan yang bahkan mungkin mengarah kepada dilakukannya Pemutusan hubungan Kerja (PHK).

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan adalah bersifat normatif, mengkaji undang – undang terkait. Pokok kajiannya adalah hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku di dalam masyarakat dan menjadi acuan atau pedoman perilaku setiap orang.

1.5.2. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) terkait alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan didukung dengan pendekatan konseptual (*conseptual approach*) terkait konsep efisiensi, penutupan sementara, penutupan permanen perusahaan dan dilengkapi pendekatan kasus (*case approach*) berupa putusan Mahkamah Konstitusi terkait alasan efisiensi perusahaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011 .

1.5.3. Sumber Bahan Hukum

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan sumber bahan hukum primer, yaitu beberapa peraturan perundang – undangan terkait, putusan lembaga peradilan terkait, dan ditunjang oleh beberapa sumber bahan hukum sekunder yaitu beberapa buku terkait judul penulisan ini.

1.5.4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam rangka pengumpulan dan pengolahan bahan hukum, dilakukan dengan menginventarisasi dan mengidentifikasi peraturan perundang – undangan dan bahan hukum lainnya, melalui studi kepustakaan dengan cara membaca, menelaah, mengumpulkan dan mengolah bahan hukum yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian.

1.5.5. Analisis Bahan Hukum

Dilakukan dengan menganalisis bahan hukum yang paling relevan, meneliti kelengkapannya, mengklasifikasi dan menyusun secara sistematis untuk memudahkan dalam menganalisis., guna mendapatkan bahan hukum yang paling sesuai dengan target atau tujuan penulisan.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan hukum ini terdiri dari 4 (empat) bab dan tiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan antara lain mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat Penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai istilah – istilah atau hal – hal yang ada di dalam cakupan materi atau penulisan skripsi. Bab ini menguraikan dan membahas mengenai permasalahan terkait ketenagakerjaan pada umumnya, di antaranya tentang hubungan kerja, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja dan lain – lain.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini disajikan uraian terhadap beberapa hal umum terkait ketenagakerjaan dan menekankan kepada pembahasan masalah yang diajukan dalam penulisan skripsi.

Bab IV PENUTUP

Padabab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran terhadap permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi.