

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi perekonomian merupakan proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, yang negara-negara di seluruh dunia menjadi kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara.¹ Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 dimulai dengan integritas dalam bidang ekonomi antar negara. Keberadaan MEA 2015 menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara. Hal ini menjadi kesempatan dalam penerapan globalisasi perekonomian dengan membuka peluang masuknya produk-produk asing ke dalam pasar domestik, yang salah satunya berupa kegiatan penanaman modal.

Bagi Indonesia kegiatan penanaman modal baik yang berbentuk penanaman modal asing langsung (*Foreign Direct Investment*) maupun penanaman modal dalam negeri, mempunyai kontribusi secara langsung bagi pembangunan.² Adanya kegiatan ini semakin mendorong pertumbuhan ekonomi, ahli teknologi, pengetahuan hingga terciptanya sebuah lapangan kerja baru untuk mengurangi angka

¹ Ai Siti Farida, *Sistem Ekonomi Indonesia*, Bandung: Pustaka Setia 2011 hlm. 282

² Ida Bagus Rahmadi, *Kerangka Hukum dan Kebijakan Penanaman Modal langsung di Indonesia*, Jakarta : Ghalia Indonesia 2010 hlm. 10

pengangguran dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat dalam dunia global saat ini.

Kekurangan dalam konteks ini adalah pada penanaman modal. Penanaman modal sudah tidak dapat dicegah dalam aspek pertumbuhan ekonomi sehingga tidak bisa suatu negara menghalangi perusahaan penanaman modal baik asing maupun dalam negeri untuk masuk ataupun keluar dalam tindakan menutup dan memindahkan usahanya dalam suatu negara. Akibatnya dapat menimbulkan pengangguran yang tidak dapat diatasi.

Pengaturan mengenai perlindungan bagi pekerja atau buruh dalam konteks hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan di Indonesia tertuang pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini berlaku juga pada perusahaan penanam modal. Mengingat selama ini menggambarkan posisi pekerja dianggap lebih rendah dari perusahaan.

Perlindungan pekerja diatur juga dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 mengenai Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan. Memposisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang memperkerjakan pekerja dengan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta ataupun negara.

Relokasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pemindahan tempat.³ Artinya relokasi adalah kegiatan pemindahan tempat usaha dari usaha wilayah ke wilayah yang lain dengan tujuan atau alasan tertentu. Kebutuhan mendapatkan tenaga kerja yang “penurut” demi kestabilan proses produksi merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan perusahaan. Akibatnya menimbulkan kekhawatiran terhadap para investor yang akan melakukan bisnis di Indonesia.

Dampak yang timbul dari adanya relokasi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran, hal ini dapat menyebabkan menyebabkan pekerjaan baru, sehingga nanti akan semakin menambah jumlah kemiskinan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu permasalahan yang harus diperhatikan dengan serius di Indonesia karena banyak kasus yang terjadi bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pihak karyawan yang dirugikan serta kurangnya perlindungan hukum terkait hal ini, seharusnya pihak perusahaan harus menjamin kesejahteraan setiap karyawannya, sehingga karyawan atau pegawai bisa memberikan seluruh kemampuan untuk tujuan perusahaan dan benar-benar merasakan perusahaan layaknya kediamannya sendiri.

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kbbi.web.id. diakses pada tanggal 1 April 2019

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di suatu perusahaan yang akan melakukan relokasi akan menyebabkan banyaknya tenaga kerja yang mengadakan demonstrasi secara besar-besaran baik di lingkungan perusahaan sendiri maupun ke jalan-jalan untuk menuntut kepada para perusahaan agar kebijakan untuk relokasi tersebut ditinjau kembali, hal tersebut akan berakibat pada kehidupan pekerja atau buruh itu sendiri maupun kehidupan keluarga dari pekerja atau buruh tersebut karena kebanyakan dari tenaga kerja tersebut menjadi tulang punggung dari keluarga mereka.

Sehubungan dengan akibat yang timbul dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) khususnya buruh dan keluarganya, Imam Soepomo mengatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh/pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”⁴

Perusahaan seharusnya menyiapkan biaya saat memberikan uang bekal berhenti kerja atau bentuk lain seperti tunjangan terhadap karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Pemutusan

⁴ Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 174-175

Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan, berarti karyawan tidak dapat mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya secara maksimal. Atas dasar tersebut, maka seharusnya perusahaan sudah bisa menghitung berapa total jumlah uang yang harusnya didapatkan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), agar karyawan itu bisa mencukupi keperluan dirinya sendiri dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan rumusan pasal yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan.

Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja adalah merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni :

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK
- d. Perselisihan Antara Serikat Pekerja atau Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Secara garis besar, penyebab relokasi dan rendahnya minat investasi di negara Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Maraknya mogok masal dan demo, kenaikan UMR yang cepat dan memberatkan pengusaha, rendahnya produktivitas kerja dan tenaga yang kurang terampil.

2. Pungutan liar marak terjadi di segala lini kehidupan di Indonesia
3. Tidak adanya kepastian hukum yang menyebabkan rendahnya *Law Enforcement*.

Terhadap penyebab-penyebab tersebut, instansi terkait gagal dalam memberikan respon yang akomodatif. Hal ini disebabkan oleh arogansi sektoral dan lemahnya kerjasama antardepartemen terkait. Di samping itu, tidak adanya solusi yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan pekerja juga memperparah kondisi tersebut. Sehingga para pelaku usaha domestik dan investor asing takut berinvestasi di Indonesia.

Beberapa alasan yang sering digunakan oleh pengusaha dalam melakukan relokasi antara lain:

1. Untuk meningkatkan efisiensi perusahaan agar mampu bersaing baik dalam skala lokal maupun global.
2. Masalah perpajakan, tidak adanya kepastian hukum dan keamanan, dan lain-lain.
3. Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) yang terus naik.

Sebagai contoh sedikitnya ada 6 perusahaan yang melakukan relokasi ke beberapa daerah di luar sentra industri. Tingginya kenaikan upah buruh serta mahalnnya harga lahan untuk industri memicu relokasi tersebut. Diantaranya ada pabrik sepatu di Mojokerto yang pindah ke Ngawi, pabrik logam di Gresik pindah ke Lamongan. Selain

itu ada beberapa perusahaan plastik dan tekstil yang memindahkan usahanya dari Surabaya ke Nganjuk. Perusahaan-perusahaan tersebut memilih merelokasi pabriknya ke daerah lain yang nilai Upah Minimum Kabupaten (UMK) lebih rendah di banding daerah asalnya. Efisiensi adalah salah satu alasannya. Sebab, dengan kondisi pasar seperti saat ini, efisiensi sangat mempengaruhi keberlangsungan usaha. Dan daerah yang menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) lebih rendah tentunya membantu upaya efisiensi tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan yang akan melakukan relokasi haruslah sesuai dengan perundang-undangan khususnya undang-undang tentang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha haruslah berusaha menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peranan pemerintah untuk melindungi pekerja sangat diperlukan, mengingat pentingnya peranan dan kedudukan pekerja sebagai pelaku dan sebagai tujuan pembangunan. Pemerintah juga harus memperhatikan hak-hak pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Tindakan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai perundang-undangan, menurut Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mensyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau buruh atau dengan pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau buruh.

Negara Indonesia adalah negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan sebagaimana yang terdapat dalam falsafah negara ini yaitu pancasila yang tersirat dalam sila kelima yang berbunyi "*Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia*". Maka sudah seharusnya jika pemerintah ikut campur untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di antara perusahaan dan pekerja, karena pemerintah adalah pemimpin negara yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur negara dalam berbagai bidang, termasuk masalah ekonomi yang menyangkut permasalahan antara pekerja dan perusahaan seperti mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pemberian uang pesangon.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 yang berbunyi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang

penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pengaturan hak-hak normatif pekerja/buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada hakekatnya bertujuan untuk mengangkat harkat, martabat dan harga diri pekerja/buruh serta pengakuan hak-hak dan perlindungan mendasar pekerja/buruh.

Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Sebagai contoh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang datangnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan izin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Perlindungan Pekerja Terhadap Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Relokasi Perusahaan Di Indonesia**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Perusahaan yang melakukan Relokasi dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum pada Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas relokasi perusahaan di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisa, dan memahami perusahaan yang melakukan relokasi dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Untuk mengetahui, menganalisa, dan memahami perlindungan hukum pada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas relokasi perusahaan di Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara garis besar terdapat dua manfaat dari penelitian ini, manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk pengembangan keilmuan di bidang Ilmu Hukum pada umumnya.
- b. Untuk menambah kajian ilmiah dalam pengembangan media pembelajaran masyarakat pada umumnya dan dapat juga dipelajari lebih lanjut oleh kalangan hukum pada khususnya.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk memberikan bahan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dengan pengaturan pekerja.
- b. Untuk memberikan masukan bagi para pekerja yang dirugikan oleh perusahaan.

1.5. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁵ Dalam hal terdapat perlindungan pekerja yang dipakai dapat dilakukan melalui penelitian hukum normatif akan menghasilkan cita-cita hukum yang diinginkan atas perbandingan aturan hukum yang telah berlaku serta implementasi sumber pustaka baik buku, jurnal-jurnal hukum ataupun karya tulis ilmiah hukum lainnya.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm 35

b. Metode Pendekatan

1. Pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual. Dalam metode pendekatan perundang-undangan ini perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.⁶ Skripsi ini merujuk pada peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan perlindungan pada pekerja terhadap tindakan relokasi perusahaan.
2. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*) Pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam Ilmu Hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin, penulis akan menemukan pengertian, konsep dan asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi untuk kemudian membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang di hadapi.

c. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

⁶ *Ibid*, hlm 96

Sumber-sumber penelitian yang merupakan bahan hukum adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁷

1. Bahan Hukum Primer merupakan sebuah bahan hukum dimana memiliki sebuah sifat otoritas, berupa sebuah perundang-undangan, catatan resmi dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan hukum dalam proposal ini menggunakan :
 - a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - d. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapo Ketenagakerjaan di Perusahaan
 - e. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
 - f. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
 - g. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Struktur Dan Skala Upah

2. Bahan Hukum Sekunder merupakan sebuah bahan hukum meliputi buku-buku teks, Kamus Besar

⁷*Ibid*, hlm 141

Bahasa Indonesia, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan artikel dari internet yang berkaitan mengenai perlindungan pada pekerja terhadap tindakan relokasi perusahaan.

d. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah study kepustakaan dan didapatkan dari peraturan perundang-undangan, buku hukum, jurnal hukum, hasil penelitian atau kamus-kamus seperti kamus hukum dan kamus besar Bahasa Indonesia.

Analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deduktif. Pertama, penulis mencari dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi yang kemudian ditetapkan sebagai isu hukum yang akan dipecahkan. Kedua, pengumpulan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum sekunder. Ketiga, melakukan telaah isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan hukum yang telah diajukan. Keempat, menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum. Kelima, memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah diatur dalam kesimpulan.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam skripsi ini terdiri atas 4 bab dimana setiap bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Berikut penjelasannya sebagai berikut:

Bab I pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II tinjauan pustaka yang berisi tentang pengertian Perlindungan hukum, Ketenagakerjaan, pengusaha, perjanjian kerja, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Bab III pembahasan berisi tentang pengaturan hukum pada perusahaan yang melakukan relokasi dalam rumusan hubungan kerja dan menguraikan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan yang melakukan relokasi yang berakibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara massal.

Bab IV berisi tentang kesimpulan dan saran atas bahasan dalam bab-bab sebelumnya. Penarikan kesimpulan ini merupakan inti dari pembahasan masing-masing bab. Bab ini juga berisi tentang saran-saran bagi upaya perbaikan dan pemecahan masalah yang ada.