BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah penganggur yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan-pemborosan sumber daya dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong peningkatan keresahan sosial dan kriminal dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Tenaga kerja dalam pembangunan nasional merupakan faktor dinamika penting yang menentukan laju pertumbuhan ekonomi baik dalam kedudukannya sebagai tenaga kerja produktif maupun sebagai konsumen.

Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan (*labour law*) adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal balik dari buruh/pekerja dan majikan. Penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, jaminan pendapatan atau penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.¹

¹ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 1985, h.2

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu hal dalam ketenagakerjaan yang paling dihindari dan tidak diinginkan oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Untuk masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi sebab berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak yang pekerja dan pengusahanya karena antara pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan tersebut.

Berbeda halnya dengan masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara sepihak yaitu oleh pihak pengusahanya. Harapan untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup telah pupus begitu saja lantaran terjadinya PHK yang tidak disangka-sangka oleh para pekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Namun, mau tidak mau para pekerja/buruh harus menerima kenyataan bahwa mereka harus menjalani PHK.

Dalam menjalani PHK, pihak-pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka setelah di PHK.

Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat

kerja, jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.²

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut.

Banyak faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang antara lain adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja/buruh. Namun tidak hanya itu, permasalahan antara para pekerja/buruh sendiri. Misalkan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu, sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan umum, seperti misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian.

Terkait perjanjian kerja, Voss mengutarakan bahwa pada sebagian besar negara di Eropa, dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan pada 'perjanjian kerja'. Di negara-negara di Eropa (baik di dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam yurisprudensi), perjanjian kerja dipahami mencakup 3 (tiga) elemen inti yaitu pekerja, upah dan otoritas atau kewenangan. Hal ini berarti, bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan dengan buruh/pekerja mengikatkan diri sendiri untuk bekerja di bawah otoritas atau kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah.³

Syarat sahnya perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjian, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan

² Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Pradnya Paramita, 1974, h.4

³ Guus Herma Van Voss, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia: Seri Unsur-Unsur Penyusun Bangunan Negara Hukum, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012, h.1

dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁵

Posisi karyawan yang pihak di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat bertolak belakang dengan perusahaan, dimana karyawan berupaya keras memperjuangkan hak-haknya namun di sisi bersebrangan perusahaan berusaha menekan beban keuangan yang harus dibayarkan. Ketentuan uang pesangon masih penuh perbedaan pendapat, khususnya PHK karena ketentuannya diberlakukan pemutusan hubungan kerja bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja, sedangkan banyak terjadi PHK pada saat salah urus perusahaan. Kesalahan tersebut mulai dari penentuan strategi bisnis hingga manajemen bisnis yang tidak profesional dan penuh korupsi. Lebih parah lagi eksekutif yang bersalah itu paling keras bersikap terhadap para karyawan yang harus menjadi korban atau dikorbankan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan biasanya dikarenakan perusahaan bangkrut sehingga usahanya ditutup ataupun perubahan metode kerja dan bisa jadi kesalahan pekerja. Kesalahan pekerja juga bisa dijadikan alasan PHK apabila pekerja tertangkap tangan melakukan kesalahan berat dapat langsung diputus hubungan kerjanya jika adanya pengakuan serta ada bukti yang cukup telah melakukan kesalahan berat.⁶

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karena pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yaitu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.

Komponen upah terdiri atas 3 macam yakni upah pokok (UP), tunjangan tetap (TT) dan tunjangan tidak tetap (TTT), komponen upah yang dijadikan dasar

⁴ R. Subekti, *Aneka Perjanjian (cetakan kesepuluh)*, Bandung: Citra Adityabakti, 1995, h.60

⁵ Andrean Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h.56

⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997, h.20

perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas sebagai berikut:

- a. Upah pokok
- b. Segala bentuk tunjangan yang bersifat tetap (TT) yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarga termasuk harga pembelian dan/atau yang diberikan secara Cuma-Cuma yang apabila harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh (Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).⁷

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan maka perhitungan upah 12 bulan terakhir. Hubungan kerja yang berhak atas “pesangon” adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT/permanent. Namun apabila hubungan kerjanya didasarkan PKWT, tetapi menyimpang dari ketentuan mengenai jangka waktu kontrak, perpanjangan dan/atau pembaruan kontrak (termasuk ketentuan adanya “masa jeda”) atau jenis pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat tetap, maka pekerja/buruh akan dibayarkan “pesangon” dengan dasar perhitungan upah.

Di Jakarta, Kompas.com - Sejumlah karyawan Tabloid Wanita Indonesia mengadukan perusahaan penerbit tabloid itu, PT. Citra Media Persada, ke Federasi Serikat Pekerja Media Independen (FSPMI), Aliansi Jurnalis Independen (AJI), dan Lembaga Bantuan Hukum Pers (LBH Pers). Perusahaan tabloid itu telah melakukan pelanggaran aturan ketenagakerjaan terhadap 9 karyawannya.

Budi Hartono, salah satu karyawan, mengatakan dia menerima undangan rapat tanpa keterangan agenda lewat pesan Whats App dari Direktur Utama Tabloid Wanita Indonesia, Anis Wuryaningsih pada hari itu yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Setelah rapat, sembilan karyawan yang terkena program itu diminta untuk mengisi surat keputusan bersama (SKB) yang berisi 3 poin.

Pertama, berisi total pesangon yang diterima karyawan. Kedua, pembayaran pesangon akan dilakukan secara berangsur 24 kali dalam 2 tahun. Ketiga, sembilan karyawan itu dimintamembuat surat pengunduran diri.

⁷ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013, h.154

Mereka lalu mengadukan apa yang dinilai tidak adil itu ke Federasi Serikat Pekerja Media Independen (FSPMI), Aliansi Jurnalis Independen (AJI), DAN Lembaga Bantuan Hukum Pers (LBH Pers). Mereka menilai ada pelanggaran aturan ketenagakerjaan dalam proses tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa perlindungan hukum terhadap pekerja yang pesangonnya dibayarkan secara tidak tunai ?
2. Apa sanksi bagi perusahaan yang membayarkan pesangon pekerjaanya secara tidak tunai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang pesangonnya dibayarkan secara tidak tunai.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sanksi apa yang diterima oleh perusahaan karena memberikan pesangon secara tidak tunai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk memperkaya khasanah Ilmu Hukum terutama tentang ketenagakerjaan dalam hal pesangon yang dibayarka secara tidak tunai.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan bagi praktisi maupun masyarakat agar dapat memahami perlindungan hukum bagi pekerja yang pesangonnya dibayarkan secara tidak tunai.

1.5 Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah prinsip-prinsip hukum dan doktrin-doktrin hukum, untuk memahami adanya hubungan antara ilmu hukum dengan hukum positif diperlukan suatu telaah terhadap unsur-unsur hukum atau "*gegevens van het recht*". Ilmu hukum mempunyai karakter khas, yaitu sifatnya yang normatif, praktis, dan prespektif. Penelitian normative menitik beratkan pada dogmatik hukum yang bersifat teoritis-rasional, sehingga pengungkapannya terikat pada metode yang didasarkan pada prasayaatan logika deduktif, dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder, beserta bahan hukum tersier sebagai bahan pendukung.

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan :

- a. Pendekatan Undang-Undang, digunakan untuk mencari, mengetahui dan mengetahui ratio legis dan dasar ontologis lahirnya undang-undang. Dengan mempelajari ratio legis dan dasar ontologis suatu undang-undang, maka dapat memahami kandungan filosofis yang ada di dalam undang-undang.
- b. Pendekatan Konseptual, digunakan agar dapat menelaah konsep pemikiran yang berkembang di dalam doktrin-doktrin ilmu hukum. Menurut Peter Mahmud Marzuki, dengan mempelajari perundang-undangan dan doktrin-doktrin ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang diteliti. Dengan mempelajari mengenai konsep huku,

maka akan lebih mudah membangun argumentasi hukum dan menarik kesimpulan yang tidak keliru dalam penelitian normatif.

3. Sumber dan Jenis Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

- a. Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan resmi, risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Dalam penulisan ini penulis menggunakan bahan hukum primer, antara lain:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Kitab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
4. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh

- b. Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang berasal dari kepustakaan berupa buku-buku hukum, skripsi, tesis, disertai, dan jurnal-jurnal hukum. Karena, bahan hukum sekunder memberikan petunjuk bagi penulis untuk mengetahui kemana arah tujuan penulis dalam membangun argumentasi hukum. Dalam hal ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder, antara lain:

1. Buku-buku hukum

2. Penelitian ilmu hukum

3. Artikel ilmiah

c. Bahan hukum tersier, merupakan bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang dapat berupa kamus, kamus hukum, dan ensiklopedia. Dalam hal ini penulis menggunakan bahan hukum tersier, antara lain:

1. Kamus hukum

2. Kamus besar bahasa indonesia

3. Kamus lain

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normatif (*normative legal research*), teknik pengumpulan bahan hukum sabagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi.

2. Bahan Hukum Sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisar (memuat ringkasan tulisan sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang membuat pendapat asli penulis), kartu kutipan (digunakan untuk mmuat catatan pokok permasalahan), maupun serta kartu ulasan (berisi analisa dan catatan khusus penulis).

5. Teknik Analisa Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum normati, teknik analisis yang digunakan bersifat preskriptif melalui metode harmonisasi.