

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Pengangguran di Indonesia sering disebabkan oleh ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki pekerja dan kebutuhan pasar kerja, serta pertumbuhan ekonomi yang tidak merata. Dalam beberapa tahun terakhir, meskipun ekonomi berkembang, masih ada tantangan besar dalam menciptakan lapangan kerja yang cukup. Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja sangat penting untuk memastikan keadilan bagi pekerja. Di Indonesia, UU Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja terkait PHK, termasuk hak atas pesangon dan prosedur yang harus diikuti oleh pengusaha. Perlindungan ini bertujuan untuk mencegah tindakan sepihak yang bisa merugikan pekerja. Namun, penerapan hukum sering kali menghadapi kendala. Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-haknya atau tidak memiliki akses yang memadai untuk menuntut hak tersebut. Oleh karena itu, perlindungan hukum perlu ditingkatkan dengan memberikan edukasi yang lebih baik kepada pekerja dan memastikan bahwa prosedur hukum mudah diakses.

Untuk mengatasi pengangguran secara efektif dan memberikan perlindungan yang kuat dalam PHK, perlu ada upaya bersama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Pengembangan program pelatihan keterampilan yang relevan dan kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja baru adalah langkah-langkah penting dalam mengatasi masalah ini dan memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja.

Pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹ Pasal ini jelas menempatkan posisi penting terhadap pekerja/buruh yang berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah dalam hubungan kerja, maka perlu adanya intervensi pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang menyeluruh dan komprehensif yang bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, karena pemerintah sebagai pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Dalam mengelola sumber daya perusahaan, pemberi kerja harus memenuhi hak setiap pekerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hak paling dasar untuk kesejahteraan pekerja adalah remunerasi. Pekerja berhak menerima remunerasi sebagai imbalan atas pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Remunerasi merupakan beban biaya perusahaan sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup aturan, remunerasi, dan tata tertib. Perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(pekerja kontrak). Remunerasi adalah pembayaran atau penggantian atas jasa yang diberikan.²

Dalam sejarah perjalanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, setidaknya ada beberapa kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur bersama-sama lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (*legislative and bureaucracy policy*) seperti Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan lainnya. Peraturan-peraturan tersebut merupakan upaya nyata pemerintah sebagai lembaga pengambil kebijakan untuk memberikan legitimasi atas perlindungan hak para pekerja. . UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai hak karyawan seperti upah yang layak, keselamatan kerja, hak istirahat, dan hak untuk mogok kerja.³

Peran pemerintah pun tidak hanya berhenti disitu karena perkembangan ketenagakerjaan yang selalu dinamis dan kompleksnya permasalahan ketenagakerjaan harus tetap menjadi fokus pemerintah sehingga peraturan-

²Roswita Sitompul (et.al.), “Juridical Review Of The Comparison Of Remuneration Policies In Omnibus Law With Labor Law Number 13 Of 2003”, *International Journal of Latin Notary*, Vol. 1. No. 2. Hal. 115., 2021.

³ Muhammad Thaufik Saragih dan Widodo Ramadhana, “Analisa Yuridis Kedudukan Hukum Karyawan dalam Mengajukan Permohonan PKPU Terhadap Debitor di Pengadilan Niaga”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 5. No. 4. Hal 1-12., 2024.

peraturan yang sudah ada harus terus diawasi pelaksanaannya. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus terus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksimal. Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi. Adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

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”.⁴ PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakapnya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK mereka akan kehilangan mata pencarian untuk menghidupi diri dan keluarganya.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..

Penghentian hubungan kerja dapat terjadi dalam hubungan kerja. Permulaan penghentian hubungan kerja disebabkan oleh perbedaan pendapat mengenai penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Jika seorang pekerja mengalami penghentian karena habisnya masa kerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja, maka penghentian tersebut sah karena kedua belah pihak sepakat dan menyadari hal ini. Kasusnya berbeda jika seorang pekerja dipecat karena perselisihan yang mengakibatkan konsekuensi bagi masing-masing pihak.⁵

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Upah memang merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena upah merupakan hak dari setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja.⁶ Oleh karena itu dalam hal terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. Apabila perusahaan tidak bayar pesangon kepada karyawan, perusahaan dapat dilaporkan dan digugat ke Pengadilan Hubungan

⁵Atika Sunarto. (e.al.), “Juridical Analysis Of The Rights Of Workers Who Are Terminated Due To Refusal Of Mutation In Terms Of Law No. 13 Of 2003 Concerning Labor Manpower”, *Legal Brief*, Vol. 14. No. 1., Hal. 23, 2024.

⁶ Abednego S. Karosekali dan Said Rizal. Pengaruh Upah dan Premi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*). Agriprimatech. Vol. 2. No. 2. Hal. 100-107. 2019.