

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mewujudkan pembangunan bangsa, dibutuhkan beberapa komponen seperti sumber daya alam, tenaga kerja dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa tersebut merupakan hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Namun, dalam kenyataannya, komponen tentang tenaga kerja merupakan hal yang paling utama. Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Indonesia sebagai negara berkembang, masih harus menghadapi berbagai persoalan dibidang ketenagakerjaan sehingga belum dapat mewujudkan sumber daya manusia sebagai pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional.¹

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memeberi

¹H. Jainal Asikin, H. Agusfian Waha b, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2016, hlm 1.

perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.²

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara, secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja, perbedaan pasal 5 dan pasal 6 adalah mengenai siapa yang menjadi subjek dari kedua pasal tersebut. pada pasal 5 yang menjadi subjeknya adalah semua orang yang disebut pengusaha sedangkan pada pasal 6 subyeknya adalah pengusaha yang mempekerjakan orang lain atau yang disebut pekerja/buruh, kedudukan buruh yang relatif berada dipihak yang lemah membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat, wadah tersebut adalah pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja. Menurut Eggy Sudjana secara umum penyebab lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia di antaranya yakni: (1) Lemahnya posisi tawar tenaga kerja ber-hadapan dengan pemilik perusahaan atau industry karena keahlian

² *Ibid.*

dan tingkat pen-didikan yang rendah, (2) Kebijakan pemerintah yang kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi. Dalam pasal 151 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
 - 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benarbenar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekeja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut.³

³Aris Prio Agus Santosa, Pengantar Hukum Ketatanegaraan dan *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PUSTAKAPRESS, Yogyakarta, 2022., hlm 1.

Hukum diposisikan sebagai sarana pencapaian tujuan sehingga akan muda dicapai jika hukum berlaku secara efektif dan sebaliknya menjadi penghambat jika tidak efektif. Hukum dianggap efektif jika hukum mampu mengkondisikan dan merubah kualitas dan prilaku masyarakat sesuai dengan prasyarat pembangunan. Dalam hubungan pekerja menjadi penting jika hukum lebih ditegakan.⁴

Oleh karena itu sangatlah diperlukan bahwa adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu: “perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang hukum perburuhan yang mengharuskan memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benak-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis, tetapi diukur secara sosiologis dan filsofis”.⁵

Bila seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, berarti orang itu sudah menjalankan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Dengan adanya hubungan pekerjaan, karyawan mempunyai hak dan tanggung jawab begitupula dengan pihak perusahaan.⁶ Seperti halnya hidup, pengabdian dan tanggungjawab kita di perusahaan juga pasti akan berakhir. Namun setiap orang yang bekerja memiliki waktu pengabdian di perusahaan yang berbeda-beda, ada yang hingga batas ketentuan yang telah disepakati, atau mungkin berakhir di tengah karier.

⁴ Aris Prio Agus Santosa, Pengantar Hukum Ketatanegaraan dan *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PUSTAKAPRESS, Yogyakarta, 2022., hlm 1.

⁵ Undang-Undang Dasar 1945.

⁶ Asyhadie, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenaga Kerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group. 2014, hlm. 36

Bagi yang telah mencapai batas perjanjian, tentu saja tidaklah bermasalah. Namun lain halnya dengan yang terpaksa harus berhenti ditengah masa kerjanya. Pemutusan hubungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kondisi perekonomian masyarakat yang sudah di PHK dari perusahaannya.

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang maka penulis membahas secara detail mengenai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan acuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan PT Masindo Solaris Nusantara oleh pimpinan perusahaan tersebut, yang terletak di kelurahan bastiong kecamatan ternate selatan Kota Ternate dalam pemutusan hubungan kerja ini pihak perusahaan melayangkan surat pemberhentian kepada pekerja/buruh hal tersebut menjadi dampak negatif dalam oleh pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan di PT Masindo Solaris Nusantara.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pimpinan perusahaan oleh pekerja atas dasar pekerja ini dalam keadaan sakit dan tidak melaksanakan tugasnya pada saat itu perusahaan sehingga pihak perusahaan mengeluarkan surat pengunduran tanpa sepengetahuan pekerja dan melakukan pemaksaan untuk menanda tangani surat itu pada saat pekerja/buruh dalam keadan sakit, hal menjadi dampak negatif oleh pekerja. Akibat dari pemberhentian bagi pekreja berpengaruh besar terhadap pekerja dan pengusaha, dengan diberhentikannya dari perusahaan berarti karyawan tersebut tidak lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan dalam keluarganya atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Ketentuan diatas sebagaimana diuraikan bahwa penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Masindo Solaris Nusantara, sebagaimana dijelaskan menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di Kelurahan Bastiong Kecamatan Ternate Selatan, Kota Ternate dengan mengambil judul **“AKIBAT HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT MASSINDO SOLARIS NUSANTARA PADA KARYAWAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003
2. Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada perusahaan PT Masindo Solaris Nusantara Di Kota Ternate

C. Tujuan Penelitian

Setelah rumusan masalah ditentukan, maka ditujuan yang hendak dicapai yaitu untuk mengkritisi dan menganalisis bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan.

1. Untuk mengetahui serta memahami bagaimana pemutusan hubungan kerja oleh pekerja di perusahaan
2. Untuk memahami bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja di perusahaan.

D. Manfaat Peneletian

Manfaat dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pemutusan hubungan kerja oleh pekerja di PT Masindo Solaris Nusantara di Kota Ternate selain tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat ilmu pengetahuan hukum di bidang hukum perdata terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT Masindo Solaris Nusantara di Kota Ternate.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pemegang kekuasaan dalam menjalankan aturan perusahaan yang mereka pimpin.