

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada masa sekarang ini, Indonesia sedang dilanda krisis uang dapat mengakibatkan semua kebutuhan menjadi mahal. Sedangkan pendapatan relative kurang sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang meringkas karyawannya karena krisis moneter. Banyak karyawan atau tenaga kerja yang dirumahkan karena perusahaan-perusahaan meminimalkan tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan pengangguran.

Pada suatu negara yang baru memacu pembangunannya seperti Negara Republik Indonesia, eksekusi tenaga kerja sebagai sumber manusia merupakan salah satu faktor penting dari berbagai komponen pembangunan, satu dengan lainnya jalin menjalin sebagai komponen manunggal. Komponen tersebut adalah alam, tenaga kerja dan modal. ⁽¹⁾

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sekarang ini sedang lazim disingkat dengan nama PHK. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal dari seorang buruh dari berakhirnya seorang tenaga kerja mempunyai pekerjaan atau permulaan dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keprluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

⁽¹⁾ Gunawi Karta Sapoetro, Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja, Armico, Bandung, 1983, hal. 9

Dalam kenyataan sehari-hari dapat dibuktikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat di cegah lagi, karena itu bias diakibatkan oleh perusahaan atau tenaga kerjanya itu sendiri.

Pemerintah mencanangkan kebijaksanaan-kebijaksanaan sesuai dengan ketetapan MPR No. IV / MPR / 1999 tentang GBHN yaitu pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja. Peningkatan pengupahan, penjamin kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha selalu diarahkan supaya tercipta kerja sama yang serasi dengan dijiwai oleh Pancasila dan UUD'45 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti pranata atau tidak dan kewajiban pada masing-masing dalam keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dan pembangunan.

Dalam suatu kerja sama kedudukan tidak sama dalam sub ordinasi artinya ada pihak yang berkedudukan di atas yaitu yang memerintah dan ada pihak yang berkedudukan dibawahnya yaitu yang diperintah. ⁽²⁾

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja bagi seorang pekerja yang berakibat kehilangan mata pencaharian dan merupakan masa pengangguran serta awal dari segala kesengsaraan guna menjamin kepastian dan ketenangan hidup pekerja.

⁽²⁾ Djumaldji, Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, 1992, hal.18

seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah lagi. Seluruhnya karena adanya keterpaksaan.

Dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi keluhan dan kekecewaan bagi pekerja yang merasa dirugikan. Disamping itu pekerja tersebut harus mulai dari awal lagi untuk bisa mendapatkan pekerjaan baru dalam memutus kehidupannya sendiri dan keluarganya.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 menggambarkan bagaimana mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam pelaksanaannya seringkali pengusaha mengabaikan mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003.⁽³⁾

Sedangkan hubungan kerja diadakan waktu tertentu ialah bila berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kemauan salah satu pihak, seorang buruh atau tenaga kerja diterima untuk bekerja pada pekerjaan tertentu bekerja untuk waktu tertentu adalah sampai selesainya pekerjaan tertentu.⁽⁴⁾

Dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UUD'45 pasal 27 (2) yaitu tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁽⁵⁾

⁽³⁾ Halili Toha, SH, Hari Pramono, SH, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hal.62

⁽⁴⁾ Ibid, hal. 62

⁽⁵⁾ Ketetapan-Ketetapan MPR RI Hasil Sidang Umum MPR, Arloka, Surabaya, 1999, hal.120

Dalam kehidupan di dunia ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, maka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka manusia di tuntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Supaya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka biasanya antara tenaga kerja dan pengusaha mengadakan perjanjian diawal masa kerjanya. Ada 4 syarat syahnya perjanjian kerja yaitu :

1. Sepakat untuk mengikat dirinya.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal ⁽⁶⁾

Pekerja adalah suatu perusahaan mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si pelaku mengikatkan dirinya pada pihak lain ⁽⁷⁾

Meskipun dalam perjanjian yang berlaku antara tenaga kerja dan pengusaha telah mengikat masing-masing namun dalam pelaksanaannya sering tidak berjalan seperti yang diharapkan. Karena masing-masing tidak menjalankan apa yang menjadi hak dan kewajiban sebagaimana yang terdapat dalam perjanjian kerja.

⁽⁶⁾ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Manajemen, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal.12

⁽⁷⁾ Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal.1

Banyak sekali faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu faktor perselisihan dan dinas tenaga kerja dituntut untuk bekerja maksimal dalam penyelesaian masalah PHK harus didasarkan pada peraturan-peraturan, perjanjian-perjanjian yang dibuat pekerja dengan pengusaha.

Menurut pasal 18 Peraturan Menaker No. PER 150 / MEN / 2000 digolongkan seperti pencurian, penggelapan, penganiayaan pengusaha, melanggar hukum dengan sengaja mencuri, merusak barang milik perusahaan, memberi keterangan palsu, berbuat asusila.

Kesalahan besar yaitu kesalahan atau perbuatan tenaga kerja yang negatif, yang sulit untuk dimaafkan sehubungan dengan akibat-akibat yang merugikan perusahaan atau perbuatan-perbuatannya akan dapat membahayakan buruh-buruh lainnya dalam perusahaan tersebut. Pengusaha mempunyai alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja yang demikian⁽⁸⁾.

Dalam menyelesaikan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bukanlah pekerjaan yang ringan dan mudah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selain menyangkut aspek yuridis, juga menyangkut aspek lainnya seperti aspek sosial, ekonomi dan bahkan menyangkut pribadi sebenarnya.

Skorsing itu baru akan berubah menjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang riil apabila terbukti bahwa kesalahannya adalah disengaja dan

⁽⁸⁾ G. Karta Sapoetro, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal.291

tenaga kerja tidak mau mengatakan penyesalan serta selalu menunjukkan akibat yang buruk⁽⁹⁾.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis berkeinginan untuk menyusun skripsi dengan judul "TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT. EASTWIND MANDIRI BSB SEMARANG".

Apa yang penulis uraikan nanti diharapkan dapat membantu untuk lebih mengetahui dan memahami pelaksanaan sampai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di suatu perusahaan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Didalam membicarakan masalah tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini, maka dalam hal ini sudah ada hak dan kewajiban yang dapat dilaksanakan oleh kedua pihak.

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan atau gambaran secara garis besar bahwa hal-hal yang dapat menjadi suatu permasalahan adalah.

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.
2. Bagaimana pelaksanaan (PHK) Pemutusan Hubungan Kerja PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.

⁽⁹⁾ Ibid, hal. 292

C. PEMBATASAN MASALAH

Dalam membahas masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini maka tidak mungkin dijabarkan dengan panjang lebar masalahnya. Maka kita menyikapinya dengan membatasi masalah yang ada yaitu pelaksanaan perjanjian kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.

Adapun dalam membatasi masalah kita mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta.

D. TUJUAN PENULISAN

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan PHK pada PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian diharapkan dapat dipergunakan baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara teoritis

Dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan.

b. Secara praktis

1. Bagi pemerintah

Sebagai masukan pada pemerintah dalam hal ini Depnaker dalam membina dan mengawasi makin banyaknya pengangguran.

2. Bagi peneliti

Sebagai pembandingan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek di lapangan.

F. METODE PENELITIAN

Adapun dalam melakukan penelitian ini, penulis mempergunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipakai adalah yuridis sosiologis. Yuridis sosiologis yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, akan tetapi juga usaha menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku.

Pendekatan yuridis maksudnya adalah yang berdasarkan pertuaran perundang-undangan yang berlaku yang sesuai dengan masalah yang diteliti yang merupakan data sekunder.

3. Sedangkan yang dimaksud pendekatan sosiologis adalah penelitian yang bertujuan untuk memperjelas keadaan yang sesungguhnya terhadap masalah yang diteliti pada kenyataannya di PT. Eastwind Mandiri BSB Semarang.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan obyek atau masalahnya, kemudian ditarik suatu keyakinan tertentu guna diambil kesimpulan secara umum dari bahan-bahan tentang Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Eastwind BSB Semarang.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu dari PT. Eastwind BSB Semarang.

b. Data Sekunder

1. Adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan yang sesuai dengan obyek penelitian, baik berupa Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja

4. Metode Pengumpulan Data

Di dalam metode ini ada beberapa cara yang akan dilakukan oleh penulis antara lain :

1. Studi Kepustakaan

Dengan metode ini permasalahan yang telah dirumuskan dicari teori-teori, konsepsi-konsepsi, pandangan-pandangan yang relevan dengan pokok permasalahan dari sumber referensi umum (buku literatur serta referensi brosur (dokumen).

2. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan dalam rangka penulis skripsi ini meliputi :

a. Teknik wawancara

Adalah suatu cara yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi maupun pendirian secara lisan seorang responden dengan wawancara, tatap muka pewawancara dengan responden.

b. Teknik observasi

Adalah suatu cara yang digunakan oleh penulis mendapatkan informasi data yang diperlukan yang merupakan tingkah laku non verbal.

5. Metode Analisis Data

Untuk dapat mencapai tujuan penelitian yaitu memperoleh kesimpulan maka data yang diperoleh kemudian dikumpulkan setelah itu dilakukan analisis kualitatif, yaitu analisis terhadap permasalahan yang diteliti dengan menguji hasil penelitian dengan teori hukum, perundang-undangan dan pendapat para ahli hukum.

G. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengembangkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam hal ini akan menguraikan bagaimana arti sesungguhnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu, perjanjian dalam tenaga kerja, Pemutusan Hubungan Kerja serta uang pesangon.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai hasil yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan maupun kepustakaan yang dianggap ada hubungannya dengan pembahasan masalah dalam penulisan yaitu PHK di PT. EASTWIND BSB SEMARANG, serta pelaksanaannya perlindungan hukumnya terhadap tenaga kerja.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini penulis akan menarik kesimpulan dan saran-saran sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.