

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Negara hukum adalah Negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara yang berdasarkan hukum dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Indonesia adalah Negara hukum memiliki konstitusi berupa Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar peraturan perundang-undangan untuk mengatur tingkah laku masyarakat.

Perlindungan hukum dalam bahasa inggris yaitu *legal protection*, sedangkan dalam bahasa belanda, yaitu *rechtsbeeherming*. Perlindungan hukum tersusun dari dua kata benda yang satu kata benda bentukan, yaitu perlindungan dan yang satu kata benda asal yaitu hukum.¹ Kata perlindungan menurut kamus besar bahasa Indonesia mempunyai arti sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya). Sedangkan hukum menurut kamus besar bahasa Indonesia merupakan peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat.

Harjono dalam bukunya yang berjudul Perlindungan Hukum (Membangun Sebuah Konsep Hukum) menjelaskan terdapat perbedaan pemaknaan yang timbul antara perlindungan hukum dengan perlindungan hutan, perlindungan pekerja ataupun perlindungan konsumen. Perlindungan hutan pastilah dimaknai sebagai perlindungan terhadap hutan, perlindungan pekerja adalah perlindungan terhadap pekerja demikian

¹ Harjono, 2008, Konstitusi sebagai Rumah Bangsa, Jakarta, Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan MK, HLM. 374.

juga perlindungan konsumen adalah perlindungan terhadap konsumen, tetapi yang pasti perlindungan hukum tidak akan kita maknai sebagai perlindungan terhadap hukum, sejajar dengan pemaknaan perlindungan hutan, perlindungan pekerja ataupun perlindungan konsumen.² Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan melalui sarana hukum. Perlindungan hukum ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Upaya hukum diperlukan agar kepentingan yang telah menjadi hak tersebut benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain. Upaya hukum dapat disediakan dengan tujuan supaya terhindar dari kemungkinan pelanggaran atau terganggunya hak yang telah diberikan oleh hukum atau dengan maksud agar hak yang telah terganggu dapat direstorasi atau dikembalikan pada semula.

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan hukum adalah perlindungan akan hak dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.³ Selain itu Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴

² *Ibid*, hlm. 375.

³ Glosarium, Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, 11 Februari 2019.
<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, (22.47).

⁴ *Ibid*.

Perlindungan terhadap pekerja yang bekerja di usaha dagang pelangi merupakan bagian dari kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak sebagai pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa merupakan bagian integral dari sistem yang dibangun berdasarkan amanat Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) dimana pekerja wajib berhak untuk mendapatkan hak-hak masa kerjanya. Artinya hak yang dimiliki pekerja harus dipenuhi oleh pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja di usaha dagang.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan sosial yang harus dilakukan pengusaha adalah harus memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja baik dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan wajib diberlakukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin keseimbangan kepentingan baik itu pemilik pengusaha dan pekerja tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

1. Jangka waktu kerja

Perbedaan paling mencolok adalah dari jangka waktu kerjanya. Karyawan kontrak memiliki batasan waktu kerja mulai dari 6 bulan atau 1 tahun. Namun, perusahaan tidak dapat mensyaratkan masa percobaan pada karyawan kontrak. Sedangkan, karyawan tetap memiliki masa kerja yang lebih lama atau tidak tertentu kecuali masa kerja diakhiri secara sepihak. Masa kerja karyawan tetap dihitung sejak masa percobaan.

2. Perjanjian kerja

Nama perjanjian tertulis untuk karyawan kontrak adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan untuk karyawan tetap adalah PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Bekerja secara kontrak maksimal 2 tahun dan diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu setahun. Kalau karyawan sudah bekerja lebih dari 2 tahun maka karyawan harus dijadikan karyawan tetap. Hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 59.

3. Jenis pekerjaan

Biasanya karyawan dikontrak untuk melakukan pekerjaan musiman, pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu beberapa bulan, pekerjaan yang sekali selesai atau hanya sementara, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau promosi produk.

Sedangkan pekerjaan untuk karyawan tetap, misalnya perusahaan harus menghasilkan produk sesuai target dan keinginan klien. Tentu saja perusahaan membutuhkan karyawan tetap agar dapat menghasilkan produk secara efektif dan tepat waktu.

4. Saat pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja

Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, karyawan tetap lebih diuntungkan karena karyawan ini akan mendapatkan pesangon, penggantian hak-hak dan uang pisah (uang penghargaan dari perusahaan bagi yang bekerja minimal 3 tahun) meskipun karyawan diberhentikan perusahaan atau berhenti karena keinginan sendiri. Sedangkan karyawan kontrak yang sudah habis masa kontraknya dan tidak ingin melanjutkan lagi tidak akan mendapatkan pesangon, uang penggantian hak maupun uang pisah. Namun, bila karyawan kontrak mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis akan dikenakan penalti atau wajib bayar ganti rugi sebesar gaji karyawan sampai batas akhir waktu perjanjian kerja. Hal ini sudah tercantum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 62. Dengan catatan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi bukan karena pelanggaran yang tertulis di dalam surat perjanjian kerja.

Alasan-alasan usaha dagang melakukan PHK Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

a. Karena Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003) sebagai berikut :

- a) Melakukan penipuan, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

- c) Mabuk meminum minuman keras yang memabukkan, memakai/mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan.⁵

b. Karena Pekerja ditahan Pihak Berwajib

Dalam hal pekerja ditahan pihak berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah (karena asas tidak bekerja tidak bayar), tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima persen) dari upah.
- b) Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima persen) dari upah.
- c) Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima persen) dari upah.
- d) Untuk 4 (empat) orang tanggungan: 50% (lima puluh persen) dari upah.

Bantuan ini diberikan untuk saling lama 6 (enam) bulan takwim, terhitung sejak pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat 1 dan 2 UU No.13 Tahun 2003).

c. Karena telah diberikan surat peringatan ketiga

Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hal. 151-152.

diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berurut-turut (Pasal 161 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003)

Surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (Pasal 161 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003).

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan telah diberi surat peringatan kerja (terakhir) memperoleh:

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

d. Karena Perubahan Status Perusahaan

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja bila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003).

Pemberian uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja kerna perubahan status adalah tergantung pada pihak mana yang tidak mau lagi meneruskan hubungan kerjanya seperti berikut:

1. Dalam hal pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (sedangkan pengusaha bersedia meneruskan hubungan kerja), maka pekerja hanya berhak mendapatkan:
 - a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan
 - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan
 - c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

2. Dalam hal pengusaha yang tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya, maka pekerja berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.⁶

e. Karena perusahaan tutup

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh:

- 1. Perusahaan merugi secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa.
- 2. Karna melakukan efisiensi (Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003)

Bila perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Bila perusahaan tutup karena melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

⁶ *Ibid*, hal, 153-156.

f. Karena perusahaan pailit

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena perusahaan pailit dan pekerjanya berhak atas, (Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003)

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

g. Karena pekerja meninggal dunia

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang jumlahnya sama dengan, yang diatur dalam (Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003) sebagai berikut:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

h. Karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003)

Dalam hal pekerja tidak diikutsertakan dalam program pensiun. Pengusaha yang memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena usia pensiun dan pekerja tersebut tidak diikutsertakan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan hak kepada pekerja:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Hak atas manfaat pensiun tidak menghilangkan hak pekerja atas jaminan hari tua (JHT) yang bersifat wajib (Pasal 167 ayat 6 UU No. 13 Tahun 2003).

i. Karena mangkir

Pekerja yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih, berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dapat diputuskan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003).⁷

j. Karena Pengusaha Melakukan Perbuatan Yang Tidak Patut

Pekerja dapat melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut, yang diatur dalam (Pasal 169 UU No.13 Tahun 2003) sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.
- b. Membujuk atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesosilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak di cantumkan pada perjanjian kerja.

⁷ *Ibid*, hal, 157-159.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut pengusaha wajib memberikan pekerja hak untuk mendapatkan:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan

k. Karena Kemaauan Diri Sendiri

Pekerja yang mengundurkan diri atas kemaauan sendiri hanya memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan saja, yang di atur dalam (Pasal 162 UU No.13 Tahun 2003)

Bagi pekerja yang mengundurkan diri atas kemaauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak juga menerima uang pisah sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemaauan sendiri dilakukan tanpa penetapan, yang diatur dalam (Pasal 162 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003).

l. Karena Sakit Berkepanjangan Atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja

Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan pengusaha wajib memberikan hak, yang di atur dalam (Pasal 172 UU No.13 Tahun 2003) sebagai berikut:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan

- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan.⁸

Berdasarkan hasil data penulis yang diperoleh dari Usaha Dagang (UD) Pelangi Malaka pada tanggal 15 Mei 2019 bertempat di Kecamatan Malaka Tengah, Desa Wehali (Harekaka), bahwa jumlah pekerja PHK di Usaha Dagang (UD) terhitung sejak tahun 2019. Jumlah pekerja pada Usaha Dagang (UD) tahun 2019 seluruhnya adalah 100% atau 16 pekerja. Oleh karena itu berdasarkan hasil data penulis tersebut adalah 16 orang pekerja yang kemudian 4 orang pekerja tersebut merupakan pekerja yang di PHK. Keadaan ini berlaku secara berkelanjutan dimana penerima pekerja merupakan jenjang karir awal bagi pekerja sebelum sampai pada tahapan-tahapan selanjutnya dengan pertimbangan bahwa perusahaan mempunyai hak penuh terhadap pekerja baik dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui suatu judul penelitian **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Pada Usaha Dagang Pelangi Di Kabupaten Malaka”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK pada Usaha Dagang Pelangi di Kabupaten Malaka?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN

1.3.1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK pada Usaha Dagang Pelangi di Kabupaten Malaka.

⁸ *Ibid*, hal, 160-1662.

1.3.2. Kegunaan

a. Kegunaan Teoritis

Untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya, hukum perdata khususnya tentang kewajiban perusahaan-perusahaan dalam memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK.

b. Kegunaan Praktis

a) Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada Usaha Dagang Pelangi di Kabupaten Malaka.

b) Bagi Pekerja

Sebagai sumber pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

c) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

d) Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran dan masukan bagi pihak yang berkepentingan terutama masyarakat luas tentang hak-hak yang dimiliki mereka yang terjadi PHK.

1.4. KERANGKA PEMIKIRAN

1.4.1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum hak disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan erat dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “*Crime and Costum In Savege*”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.⁹

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

⁹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika 2006, hlm. 16

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.¹⁰ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai.

Kranenburg merupakan penganut teori Negara kesejahteraan. Menurut dia, tujuan Negara bukan sekedar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif dalam mengupayakan kesejahteraan warganya. Kesejahteraan dalam hal ini mencakupi berbagai bidang, sehingga selayaknya tujuan Negara itu disebut plural yakni upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata dan seimbang.¹¹

Pemikiran teori negara kesejahteraan ini diakomodir dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap pekerja dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional pekerja antara lain: dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan, “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁰ Sehat Damanik, Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta;DSS Publishing,2006, hlm. 102

¹¹ Franz Magnis Suseno, Kuasa dan Moral, Jakarta; PT. Gramedia, 1990, hlm. 27.

Kedudukan negara yang sentral dalam tata kehidupan bersama dapat dijelaskan dengan alasan pembedanya. Mengingat di samping negara sudah ada kehidupan bersama lainnya yaitu masyarakat yang sudah lebih tua usianya dari negara. Studi ilmu hukum berkaitan erat dengan penetapan kaedah normatif, untuk menjadi acuan dalam membentuk suatu Negara dan cara menjalankannya.¹²

Menurut Jimly Ashiddiqie, ketika Negara dikelola secara modern maka akan timbul pemikiran tentang paham sosialisme. Paham ini mengidealkan peran dan tanggung jawab Negara yang lebih besar untuk mengurus kemiskinan, terutama untuk memperhatikan kesejahteraan rakyat. Konsep ini disebut juga welfare state atau negara kesejahteraan, yang mengimpikan kesejahteraan rakyat dengan cara dominasi atau peran yang sangat besar dari negara. Hingga pada pertengahan abad ke-20, berlangsung kecenderungan meluasnya peran dan fungsi Negara dalam setiap sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kemudian terjadi pembedaan- pembedaan gejala intervensi Negara terhadap urusan-urusan masyarakat luas (interventionist state).¹³

1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

¹² Agus Pramono, "Qua Vadis Perpolisian Komunitas (Community Policing)". Jurnal Masalah-masalah Hukum, Vol. 40 No. 4. Oktober 2011. Semarang: FH Universitas Diponogoro, hlm. 393

¹³ Lukman Hakim, "Rekonstruksi Peran Negara dalam Penyelenggaraan Negara secara Konstitusional". Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Vol. 40 No.2, April 2011. Semarang: FH Universitas Diponogoro, hlm. 247.

Dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya menurut hukum. Pasal 1603e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundangan dengan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a). Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- b). Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali.
- c). Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau praturan perundangan.
- d). pekerja meninggal dunia.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. PHK ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara pekerja dan majikan yang berlanjut sampai pengadilan. Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah

mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika pengadilan meluluskan permintaan itu pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Demikian hubungan kerja, pihak pekerja dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak pengusaha pada setiap saat yang dikehendaknya, bahkan pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha, tetapi tindakan pekerja yang berbuat demikian tersebut telah bertindak berlawanan dengan hukum¹⁴.

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini adalah yang paling sering terjadi. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi atas kehendak atau prakarsa dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi melakukan PHK terhadap pekerja tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat.¹⁵

¹⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987, hal.93

¹⁵ <http://ejournal.umm.ac.id./jenis-jenis-pemutusan-hubungan-kerja/> di akses, pada tanggal 25 Maret 2020.

1.5. METODE PENELITIAN

1.5.1. Tipe Penelitian

Jenis penelitian empiris ini adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang di ambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang di dapat dari hasil wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.¹⁶

1.5.2. Pendekatan penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai instusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.¹⁷ Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui tanggung jawab pemilik usaha dagang terhadap pekerja yang di PHK dalam memperoleh perlindungan hukum serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap mampu memberikan informasi yang akurat terkait dengan pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

¹⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Empiris dan Normatif*, Pustaka Pelajar, hlm. 280.

¹⁷ Soerjono soekanto, 1996, *pengantar Penelitian Hukum*, hlm.51

1.5.3. Aspek yang diteliti

Aspek dari penelitian ini adalah aspek yang berkaitan dengan beberapa aspek yang akan diteliti yaitu :

- a. Uang pesangon
- b. Uang penghargaan masa kerja
- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan

1.5.4. Sumber Data

- 1) Data primer yakni jenis data yang diperoleh secara langsung dari Usaha Dagang Pelangi Malaka atau pihak-pihak terkait melalui wawancara atau pengamatan lapangan.¹⁸
- 2) Data sekunder yakni jenis data yang diperoleh dari hasil olahan literature yang berkaitan dengan obyek penelitian.¹⁹

1.5.5. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penulis adalah pada Usaha Dagang Pelangi di Harekaka Kabupaten Malaka.

1.5.6. Populasi, Sampel, dan Responden

- 1) Populasi: yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pemilik Usaha Dagang Pelangi Malaka dan pekerja yang di PHK pada Usaha Dagang Pelangi Malaka sebanyak 4 orang.
- 2) Sampel: pada penelitian ini tidak dilakukan penarikan sampel karena populasinya terjangkau.
- 3) Responden

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, 1984 hlm.12.*

¹⁹ *Ibid.*

Pihak calon peneliti tentukan sebagai responden dalam penelitian ini adalah ;

- Pemilik Usaha Dagang	: 2 orang
- Pekerja yang di PHK	: 4 orang
- Dinas Ketenagakerjaan	: 2 orang
Jumlah	: 8 orang

1.5.7. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan Tanya jawab dengan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2) Studi dokumen

Untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang di PHK pada Usaha Dagang Pelangi Malaka.

1.5.8. Teknik Pengolahan Data

- 1) Editing merupakan proses penelitian kembali terhadap catatan, berkas-berkas, informasi yang diperoleh untuk dipertanggung jawabkan.
- 2) Coding merupakan usaha mengklafikasi jawaban responden berdasarkan macamnya dimana calon peneliti memberikan kode pada masing-masing jawaban untuk memudahkan pengolahan data.
- 3) Tabulasi merupakan kegiatan memasukan data ke dalam kelompok data tertentu menurut sifat tertentu untuk mempermudah analisis data.

1.5.9. Teknik Analisis Data

Data-data yang telah diolah kemudian dianalisis secara deskriptif Kualitatif yaitu menggambarkan permasalahan dan memaparkan kewajiban perusahaan yang mempekerja pekerja dan selanjutnya menarik kesimpulan.