

## PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN

**KARINA PRAMESWARI, EMI PUASA HANDAYANI**

Magister Hukum, Universitas Islam Kadiri

### ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hingga saat ini PHK menjadi pemikiran yang negatif karena di anggap sebagai pemecatan. Padahal PHK bukan itu tapi ini merupakan proses dari sebuah keberlangsungan perusahaan. Dan sangat disayangkan regulasi yang ada seperti Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu memberikan perlindungan terhadap ancaman PHK sepihak tersebut. Buruh tetap berada diposisi yang lemah karena perusahaan bisa kapan saja melakukan PHK tanpa harus melalui prosedur yang berbelit seperti izin dari Dinas Tenaga Kerja.

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu. Pada penulisan ini, peneliti mengkaji aspek peranan hukum perburuhan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilihat atau disesuaikan dengan Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tersebut diharapkan terjadi penanganan ketenagakerjaan terutama dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, serta seberapa besar undang-undang dan hukum perburuhan mempunyai peranan besar dalam menanganinya agar terjadi keseimbangan.

Ketidakteimbangan peraturan pemerintah dengan peraturan perusahaan menjadi tidak dinamis sehingga banyak timbul masalah yang nantinya akan merugikan banyak pihak terutama karyawan. Ketidaktegasaan pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan mejadi setengah-setengah karena perundang-undangan yang berlaku dapat dinegosiasi oleh pengusaha sehingga pemerintah menjadi berdiri pada titik lemah dalam menjalankan peraturan agar terjadi keseimbangan. Akibat hukum yang timbul dari ketidakseimbangan pengaturan pemutusan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan adalah banyaknya demo buruh pada setiap periode tertentu yang menuntut kenaikan umk maupn kesejahteraan buruh. Apabila pemerintah tidak segera bertindak tegas terhadap perundangan yang berlaku, maka selamanya pengaturan antara buruh dan pengusaha tidak akan pernah seimbang. Didalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat tata caranya yaitu mulai dari upaya pencegahan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila upaya tersebut mengalami kebuntuan maka pengusaha harus memusyawarahkan maksudnya baik itu lewat serikat pekerja maupun lewat pekerja yang bersangkutan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Karyawan, dan Perusahaan

### ABSTRACT

*Termination is a matter of a few years ago is an activity that is greatly feared by the employees who are still working. Until now, layoffs become negative thoughts because it is considered as a dismissal. Though layoffs is not it but it is a process of a company sustainability. And it is unfortunate that there are regulations such as Act No. 13 of 2003 on Labour and Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement have not been able to provide protection against the threat of unilateral layoffs proficiency level. Labor remains a weak position because the company could be any layoffs without having to go through complicated procedures such as permission from the Department of Labor. Layoffs until now a rule of a company that cause debate. Regulation that is not balanced between the laws that apply to employees in the company no less of a difference or even companies not obeying the rules of law applicable.*

*Research conducted in this paper is a normative legal research, the research done by reviewing the legislation in force or applied to a specific legal problem. In this study, the researchers examined aspects of the role of labor law*

*on termination of employment are viewed or adjusted to labor law number 13 of 2003 is expected to occur the handling of labor, especially in connection with the termination of employment of the employees, as well as how big the law and the law labor has major role in handling it for a balance.*

*Labor Law Talk means will speak also at least two interests, the interests of workers and employers. The imbalance of government regulations with enterprise becomes dynamic, so many problems that will arise will hurt many people, especially employees. Indecision of government in enforcing the legislation becoming half as legislation in force can be negotiated by the employer so that the government be established at a weak point in the running for a balance regulation. Legal consequences arising from the imbalance of employee termination arrangements with the company is the number of workers demo in any particular period are demanding higher to MSE workers' welfare. If governments do not act decisively against legislation, then forever arrangements between workers and employers will be uneven. In Law Number 25 Year 1997 regarding the termination of employment are of procedures ranging from the prevention efforts in order not to prevent termination of employment, and if such efforts are deadlocked, the employer must deliberate intention either through unions or through the workers concerned.*

*Keyword: Termination of Employment, Employees and the Company*

## PENDAHULUAN

Di masa-masa sulit perekonomian Indonesia permasalahan ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang krusial. Semakin tingginya kebutuhan lapangan kerja di Indonesia dihadapkan kepada sulitnya perekonomian Indonesia yang dilanda krisis moneter. Tidak hanya dihadapkan kepada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan kepada kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh berbagai perusahaan terhadap karyawannya. Ada berbagai alasan yang disebutkan oleh pihak perusahaan dalam melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, efisiensi, sampai kepada ketidakpuasan pada kinerja karyawan. Tetapi bagaimanapun tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Mengingat ini maka hukum harus memberikan perlindungan kepada karyawan karena ketidakseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dengan karyawan. Hukum diharapkan memberikan posisi yang setara kepada kedua belah pihak agar terciptanya keseimbangan dan keadilan dalam memutuskan tindakan PHK terhadap karyawan. Perlindungan hukum sangat penting perannya mengingat bahwa sangat besar kemungkinannya pihak pemberi kerja melakukan PHK terhadap karyawannya hanya dengan pertimbangan-pertimbangan yang tidak tepat. Dikarenakan PHK merupakan mimpi buruk terhadap setiap

tenaga kerja. Keputusan PHK dapat merubah hidup seorang individu secara drastis menjadi hancur. Imam Soepomo mengatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya<sup>1</sup>. Karenanya hendaknya hukum menciptakan keadaan di mana pemberi kerja dalam melakukan PHK sebelumnya benar-benar mempertimbangkannya terlebih dahulu secara mendalam dan hati-hati.

Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 mengatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Konstitusi sendiri secara jelas telah mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan. Dengan demikian, undang-undang sebagai pelaksana Undang – Undang Dasar 1945 harus menjamin hak tersebut. Tindakan PHK secara ketat harus diatur oleh undang-undang sehingga sedapat mungkin PHK dihindari karena Undang – Undang Dasar 1945 menghendaknya. Namun disisi lain, tidak mungkin mencegah terjadinya PHK apabila PHK merupakan jalan keluar satu-satunya dan tidak ada pilihan lain. Dalam hal ini bukan hukum harus dapat melindungi kelanjutan hidup karyawan-karyawan yang

1 Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksana Hubungan Kerja*, cet V, Jakarta: jambatan, 1983, hlm. 115-116

sudah tidak memiliki mata pencaharian. Selain karena alasan kemanusiaan tapi juga karena kembali Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat 1 mengatakan setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dengan demikian, pengangguran sekalipun berhak atas hidup yang sejahtera.

Padahal kalau kita mau memperhatikan lebih seksama akan terlihat diwajah kaum buruh itu terlukis kerasnya hidup yang mereka lalui untuk mencari nafkah keluarga. Di wajah mereka tergambar rona penderitaan karena tenaganya diforsir siang malam hanya untuk mendapatkan upah yang tidak seberapa. Selain masalah minimnya upah yang mereka terima, ancaman terbesar yang mereka hadapi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat datang kapan saja. PHK sepihak yang diputuskan oleh pengusaha terhadap buruh sering dilakukan dengan alasan efisiensi, rasionalisasi, restrukturisasi, relokasi, *take over*, atau kondisi ekonomi yang kurang mendukung kelanjutan usaha mereka dan lain sebagainya. Pekerja/buruh cenderung menjadi opsi pertama untuk dikorbankan sebagai solusi jika perusahaan dalam masalah.

Sebagai salah satu solusi hukum dalam menghadapi tantangan dalam masalah ketenagakerjaan maka dilahirkanlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Apabila membahas UU Nomor 13 Tahun 2003, maka tidak dapat melepaskan UU mengenai tenaga kerja sebelumnya, yaitu UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta. Hal tersebut dikarenakan UU 13 Nomor Tahun 2003 tidak mencabut UU Nomor 12 Tahun 1964. UU 13 Nomor Tahun 2003 memang dimaksudkan untuk tidak mencabut seluruhnya, karena UU Nomor 13 Tahun 2003 belum punya hukum acara. Sehingga hukum acara yang masih digunakan adalah sebagaimana yang diatur dalam UU 12 Tahun 1964. Kedua UU tersebut secara umum sama, yaitu bahwa PHK baru sah apabila sudah memiliki izin dari sebuah lembaga yang ditunjuk. Lembaga tersebut adalah P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) untuk perorangan, dan

P4P untuk PHK yang jumlahnya 10 orang ke atas.

Kemudian, dengan lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) lembaga P4D dan P4P dibubarkan, karena UU PPHI ini tidak lagi mengenal adanya P4D ataupun P4P sekaligus UU PPHI menyatakan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan tidak berlaku lagi. UU PPHI merupakan undang-undang yang berisi hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang salah satunya termasuk perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Ketenagakerjaan telah mengatur PHK pada bab XII. Pada bab tersebut telah diatur mengenai bagaimana PHK dilakukan, PHK seperti apa yang dilarang, hak-hak tenaga kerja yang dikenai PHK. Namun, adanya UU ketenagakerjaan ini tetap saja belum dapat mengatasi masalah PHK di lapangan. Malah beberapa pihak menuduh bahwa UU ketenagakerjaan tidak dibuat demi perlindungan buruh tapi hanya sebagai pemenuhan syarat *Letter of Intent* dengan IMF untuk mendapatkan utang<sup>2</sup>. Selain kecaman terhadap undang-undang itu sendiri praktik PHK yang merugikan pekerja masih saja terjadi di Indonesia.

Negara Republik Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan (*Machtsstaat*), demikian ditegaskan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Dasar 1945. Hal tersebut mengandung arti bahwa Negara Republik Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum. Sebagai suatu negara hukum, menghendaki agar segala kekuasaan dan wewenang harus selalu dilaksanakan berdasarkan hukum dengan tidak pandang bulu, tidak membedakan golongan, suku, keturunan, agama, dan status sosial. Hukum harus ditegakkan dan selalu dihormati serta ditaati, tanpa pengecualian apakah warga masyarakat ataupun penguasa

<sup>2</sup> “Serikat Buruh tetap Menolak UU Ketenagakerjaan”, <http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2004/10/19/brk,20041019-43.idhtml>

negara, dalam hal mana segala perbuatan atau tindakannya harus didasarkan pada hukum.

Telah disadari bahwa tanpa tersedianya perangkat aturan hukum, kehidupan masyarakat akan kacau balau, tidak ada ketenteraman dan sulit untuk dikendalikan. Tidak jarang dalam suatu kehidupan masyarakat atau negara timbul pertetangan atau benturan-benturan kepentingan. Oleh karena itu kehadiran hukum dalam kehidupan masyarakat atau bernegara adalah merupakan faktor yang menentukan selain faktor-faktor yang lainnya, karena dengan adanya seperangkat aturan hukum, maka timbul batasan-batasan dalam kehidupan masyarakat yang akan menjadikan suasana lebih terarah, stabil, tenteram, dan dapat dikendalikan.

Demikian pula di dunia perusahaan, suatu peraturan dibutuhkan untuk mengatur hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan, di mana karyawan adalah anggota dari sebuah organisasi perusahaan/lembaga yang bekerja dalam mencapai tujuan tertentu. Ada yang bekerja di lembaga pemerintahan dan ada pula yang di lembaga swasta. Bagi mereka yang bekerja di lembaga pemerintahan biasa kita sebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mereka bekerja untuk Negara dan di gaji pula oleh Negara dan diatur pula oleh aturan pemerintah. Kemudian ada yang bekerja di lembaga swasta di mana mereka di pekerjakan oleh perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit.

PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang diPHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam pasal 156, pasal 160 sampai pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Tahun 1998 Indonesia mengalami masa yang sangat sulit karena pada saat itu terjadi krisis moneter yang berimbas pada dunia industri. Hal ini membuat beberapa badan usaha milik swasta maupun pemerintah melakukan Pemutusan Hubungan kerja atau yang sering disebut dengan PHK. Langkah ini terpaksa dilakukan karena salah satu alasannya adalah perusahaan mengalami kerugian yang tidak sedikit, sementara perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada pegawainya<sup>3</sup>.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mencatat terdapat 577 kasus Pemutusan hubungan Kerja (PHK) dengan jumlah tenaga kerja 7.465 orang pada tahun ini. PHK tersebut, mayoritas dilakukan oleh perusahaan BUMN. Dirjen Penyelesaian Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kemenakertrans Iriyanto Simbolon mengatakan, kasus PHK tersebut terjadi lantaran perusahaan BUMN kerap tidak mengindahkan aturan-aturan tenaga kerja. Iriyanto mengatakan, hal disebabkan pengelolaan yang tidak sesuai. Padahal pemerintah melalui Kemenakertrans telah membuat peraturan-peraturan untuk masalah perusahaan. "Justru di BUMN tidak mengindahkan aturan-aturan tenaga kerja," ujar Iriyanto. Karenanya, ke depan Kemenakertrans akan perkuat hubungan-hubungan bipatriat, serta membuat Lembaga Kerja Sama (LKS) di perusahaan menjadi wajib untuk perusahaan lebih dari 50 orang pekerja. Seperti diketahui, pada 2011 terdapat 3.875 kasus PHK dengan tenaga kerja yang di

3

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt522e5092707a0/bumn-harus-patuh-uu-ketenagakerjaan>

PHK sebanyak 17.106 orang. Sedangkan 2012 terdapat 1.916 kasus PHK dengan tenaga kerja sebanyak 7.465 orang<sup>4</sup>.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. 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. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya. Hingga saat ini PHK menjadi pemikiran yang negatif karena di anggap sebagai pemecatan. Padahal PHK bukan itu tapi ini merupakan proses dari sebuah keberlangsungan perusahaan.

Dan sangat disayangkan regulasi yang ada seperti Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu memberikan perlindungan terhadap ancaman PHK sepihak tersebut. Buruh tetap berada diposisi yang lemah karena perusahaan bisa kapan saja melakukan PHK tanpa harus melalui prosedur yang berbelit seperti izin dari Dinas Tenaga Kerja. Dan buruh seringkali terpaksa menerima di PHK secara sepihak karena untuk memperkerakannya membutuhkan energi dan biaya yang tidak sedikit. Harus bolak balik ke kantor Dinas Tenaga Kerja atau ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sementara pesangon yang diperjuangkan tidaklah seberapa.

Selain PHK merupakan pembentukan dari keberlangsungan perusahaan, PHK hingga saat ini merupakan peraturan dari sebuah perusahaan yang menimbulkan perdebatan. Peraturan yang tidak seimbang antara undang-undang yang berlaku atas karyawan dengan pertauran yang ada di perusahaan tidak sedikit menimbulkan perbedaan atau bahkan perusahaan tidak

mengikuti aturan dari undang-undang yang berlaku, hal ini banyak terjadi pada perusahaan BUMN<sup>5</sup>.

Dalam berbagai pertemuan dan dialog, pemerintah bahkan sering menyebutkan dan meminta pada perusahaan-perusahaan BUMN untuk patuh pada pertauran undang-undang yang telah ada di Indonesia. Namun, pada praktiknya BUMN mempunyai kebijakan dan aturannya sendiri dalam mengatur dan menjalankan roda perusahaan agar tetap stabil dan berjalan lancar meskipun seringkali aturan yang dibuat bertolak belakang dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia terutama terkait dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah ini lebih lanjut melalui penelitian yang berjudul: "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan dengan Perusahaan"

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengancara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu. Penelitian normatif seringkali disebut dengan penelitian doctrinal, yaitu penelitian yang objek kajiannya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka<sup>6</sup>.

Pada penelitian ini, penulis mengkaji aspek peranan hukum perburuhan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilihat atau disesuaikan dengan Undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tersebut diharapkan terjadi penanganan ketenagakerjaan terutama dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan, serta seberapa besar undang-undang dan hukum perburuhan mempunyai

<sup>5</sup>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt522e5092707a0/bumn-harus-patuh-uu-ketenagakerjaan>

<sup>6</sup> Soejono dan H. Abdurahman, 2003. *Metode Penelitian hukum*, Rineka cipta, Jakarta. Hlm. 56

<sup>4</sup> Ibid

peranan besar dalam menanganinya agar terjadi keseimbangan.

### Pendekatan Penelitian

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*).

Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap buruh, di mana di dalam pengaturannya masih terdapat hal-hal pening yang tidak diatur secara tegas dan jelas.

Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep perlindungan hukum terhadap buruh agar di dalam pengaturannya tidak terdapat interpretasi ganda yang dalam pelaksanaannya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak (baik buruh maupun majikan).

Pendekatan perbandingan dilakukan untuk melihat bagaimana Negara lain mengatur mengenai perlindungan terhadap buruh. Hal ini sebagai masukan di dalam analisis bagaimana seharusnya ketentuan hukum positif Indonesia mengatur mengenai ketentuan terkait dengan perlindungan hukum terhadap buruh, terutama yang terkena dampak PHK.

### Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada perumusan pengaturan pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan.

### Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Data yang diperoleh dan diolah dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber kepustakaan, yang terdiri dari<sup>7</sup>:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas<sup>8</sup>. Di dalam penelitian ini, penulis mengkaji ketentuan yang berasal dari peraturan perundang-

undangan yang mengatur hukum perburuhan, yang terdiri atas:

1. UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Buruh dan peraturan dibawahnya.
  2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  3. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  4. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
  5. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
  6. UU No. 7 tahun 1981 tentang Waji Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi<sup>11</sup>, yang meliputi atas:
    1. Buku-buku literatur atau bacaan yang menjelaskan mengenai peranan hukum perburuhan dan pemutusan hubungan kerja.
    2. Hasil-hasil penelitian tentang peranan hukum perburuhan dalam menangani pemutusan hubungan kerja dan perlindungannya.
    3. Pendapat para ahli yang berkompeten dengan penelitian peneliti.
    4. Tulisan dari para ahli yang berkaitan dengan peranan hukum perburuhan terutama yang menyangkut dengan pemutusan hubungan kerja.
    5. Kamus hukum.
  - c. Bahan-bahan non-hukum yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan tambahan bahan hukum primer dan sekunder yang terdapat dalam penelitian, yaitu:
    1. Kamus bahasa Indonesia
    2. Kamus ilmiah populer
    3. Ensiklopedia
    4. Tulisan yang terkait dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis.

### Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menggali kerangka normatif menggunakan bahan hukum yang membahas tentang teori-teori

<sup>7</sup> Ibid

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, hlm. 141

hukum, perlindungan hukum terhadap buruh.

Baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan sistem bola salju dan diklasifikasikan menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

### **Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum**

Data yang diperoleh dalam studi kepustakaan atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa jawaban atas permasalahan yang diungkapkan.

Pengelolaan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum untuk permasalahan yang bersifat konkret yang dihadapi<sup>12</sup>. Selanjutnya bahan hukum yang ada akan dianalisis untuk melihat bagaimana hukum perburuhan di Indonesia dalam menangani masalah pemutusan hubungan kerja dan kaitannya dengan pemberhentian karyawan yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dengan undang-undang ketenagakerjaan sehingga dapat membantu untuk menjadi acuan dan bahan pertimbangan guna memberikan solusi bagaimana seharusnya ketentuan hukum positif Indonesia dapat menjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak secara seimbang.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Ketidakseimbangan Dalam UU no. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan**

Bicara UU Ketenagakerjaan berarti akan berbicara pula setidaknya dua kepentingan, yaitu kepentingan pekerja dan pengusaha. Karena dua kepentingan ini yang kerap bertolakbelakang dan bahkan cenderung menegasikan. Pekerja menuntut kesejahteraan setinggi-tingginya sedangkan pengusaha ingin untung sebesar-besarnya. Ini pula yang mengakibatkan penyusunan maupun perubahan UU Ketenagakerjaan menjadi berlarut-larut.

Perbedaan mengenai perlu tidaknya revisi UU Ketenagakerjaan ternyata juga

terjadi di kalangan buruh. Wakil Sekjen Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Sahat Butar Butar menuturkan ada pro-kontra di tingkat buruh mengenai revisi UU Ketenagakerjaan. Senada, Sekjen Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Kulit, Indra Munaswar mengatakan ada sebagian buruh yang menolak keberadaan UU Ketenagakerjaan. Tapi mereka juga tak mendukung rencana revisi UU Ketenagakerjaan. Karena itu sejak tahun 2006 Indra mengaku aktif mengajak buruh untuk menyiapkan draf revisi UU Ketenagakerjaan. Salah satu pemicunya adalah banyaknya putusan MK yang membatalkan UU Ketenagakerjaan<sup>9</sup>. Sementara, dunia usaha menginginkan agar ketentuan di UU Ketenagakerjaan yang tergolong memberatkan pengusaha, direvisi. Salah satu ketentuan yang dianggap memberatkan pengusaha adalah mengenai pesangon.

Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Djimanto punya pandangan yang lebih konseptual mengenai pentingnya mengganti UU Ketenagakerjaan. Soalnya menurut dia ada ketidakselarasan antara judul, maksud dan substansi UU Ketenagakerjaan. Dari isinya, lanjut Djimanto, UU Ketenagakerjaan mayoritas membahas mengenai perburuhan saja. Baginya jika undang-undang itu disebut UU Ketenagakerjaan seharusnya yang termaktub bukan hanya mengatur masalah perburuhan, tapi ketenagakerjaan yang lebih luas, misalnya petani, nelayan dan wiraswasta. Karena sektor pekerjaan yang disebut itu menginginkan kelangsungan pekerjaan dan jaminan sosial, sebagaimana buruh.

Atas dasar itu perlu ada pemisahan antara UU Ketenagakerjaan dengan UU yang menyangkut pekerja di sektor lain, namun UU utama ada di UU Ketenagakerjaan. Misalnya UU Ketenagakerjaan hanya membahas perihal pokok ketenagakerjaan sedangkan untuk pekerja sektor informal ada UU Sektor Informal, UU Pekerja Migran dan lain sebagainya. Menurut Djimanto hal

<sup>9</sup>

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fa7ebcbcd481/revisi-uu-ketenagakerjaan-penuh-polemik>

tersebut akan menegaskan sistem ketenagakerjaan yang digunakan.

Pada akhir 2011 lalu, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sempat memaparkan hasil kajian UU Ketenagakerjaan pada sidang pleno LKS Tripnas. Kabarnya, hasil kajian LIPI ini yang digunakan pemerintah untuk memasukkan agenda revisi UU Ketenagakerjaan ke dalam Prolegnas prioritas 2012. Namun DPR menolak rencana revisi itu karena dianggap tidak berpihak kepada pekerja.

Walau revisi UU Ketenagakerjaan ditolak DPR, LIPI berjanji tetap mengawal upaya revisi UU Ketenagakerjaan. Tujuannya agar hasil revisi tidak melenceng jauh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. LIPI pun akan membuat lebih detail kajian atas revisi UU Ketenagakerjaan yang ditargetkan selesai akhir tahun ini. Sebelumnya LIPI mengkaji telah enam aspek. Yaitu mengenai tenaga kerja asing (TKA); hubungan kerja terkait sistem kontrak kerja dan *outsourcing*; istirahat panjang; pengupahan; mogok kerja; PHK dan kompensasinya. Mengenai TKA, LIPI menilai perlu penegasan definisi dalam undang-undang. Sementara mengenai standar kompetensi, standar kualifikasi pemberi kerja dan lainnya diatur lebih lanjut dalam Keppres atau Kepmen. Serta perlu ditambahkan pasal tentang sanksi dalam UU maupun peraturan turunannya<sup>10</sup>.

Tentang sistem kontrak kerja dan *outsourcing*, LIPI berpendapat hal itu tetap dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan usaha. Tapi pelaksanaannya harus menjamin pemenuhan hak dan perlindungan pekerja. Kalau perlu, upah pekerja kontrak harus lebih tinggi ketimbang pekerja tetap. Selain itu LIPI juga berpendapat agar pekerja kontrak didorong untuk menggunakan hak berserikat.

Terkait istirahat panjang, LIPI mengusulkan agar pelaksanaannya harus ditetapkan kriteria perusahaan sebagai dasar. Misalnya sifat pekerjaan, skala perusahaan, atau resiko pekerjaan. Setelah hal itu dipenuhi maka *law enforcement* dibutuhkan pada pelaksanaan istirahat panjang.

Mengenai pengupahan LIPI menganggap penetapan upah minimum cukup memperhatikan komponen KHL dan pertumbuhan ekonomi. Namun LIPI

menyarankan penetapan upah minimum cukup di tingkat provinsi dan tidak dipilah lagi berdasarkan sektor. Keuntungannya dapat mengurangi *gap* upah minimum antar kabupaten/kota dan sektor. Serta menghindari kerumitan penghitungan, politisasi dan efisiensi birokrasi.

Untuk isu mogok kerja, LIPI memandang perlu dilakukan tinjauan ulang terhadap pengertian mogok kerja agar tidak menimbulkan kerancuan dengan unjuk rasa. Yang tak kalah penting adalah mengenai kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). LIPI berpandangan penggunaan kata „paling sedikit“ harus dihindari dalam upaya penyempurnaan UU Ketenagakerjaan. LIPI melihat terdapat perbedaan persepsi tentang uang pesangon antara pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini menyebabkan besaran (pengalihan) pesangon terus diperdebatkan. Menurut LIPI, untuk memenuhi rasa keadilan, pekerja yang di PHK karena pelanggaran, mendapatkan kompensasi yang lebih kecil. Pemerintah melalui LKS Tripnas boleh berencana terus menggunakan kajian LIPI untuk menyelesaikan revisi UU Ketenagakerjaan. Namun baik pekerja dan pengusaha tak mendukung hal itu.

Djimanto mewakili Apindo misalnya yang menyayangkan tak ada pengaturan komprehensif seperti yang dia harapkan dari draf yang dibentuk LIPI. Dalam draf itu dia hanya melihat perubahan-perubahan ketentuan yang ada di UU Ketenagakerjaan tanpa mengatur aspek lain seperti nelayan, tani sektor pekerjaan lain. Walau begitu, yang terpenting bagi Djimanto adalah bagaimana UU Ketenagakerjaan tidak menggerogoti kelangsungan usaha para pengusaha. Dia menginginkan agar ketentuan yang ada di UU Ketenagakerjaan tidak membuat geliat usaha menjadi rapuh<sup>11</sup>.

Sejumlah ketentuan itu misalnya terbatasnya hak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena dalam UU Ketenagakerjaan, pengusaha tidak dibebaskan untuk mem-PHK, tapi harus melalui keputusan pengadilan dan tingginya angka kompensasi PHK. Oleh karenanya apapun bentuk revisinya Djimanto menyebut hal yang penting adalah terciptanya kelangsungan usaha yang kondusif.

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ibid



Sementara dari kalangan buruh, Sahat Butar-Butar yang juga anggota LKS Tripnas menilai draf revisi UU Ketenagakerjaan yang merupakan hasil kajian Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) sifatnya hanya tambal sulam. Karena itu ia berharap pemerintah lebih memilih opsi mengganti UU Ketenagakerjaan. Sementara Indra Munaswar mengatakan hal yang lebih penting di samping revisi UU Ketenagakerjaan adalah penegakan hukum ketenagakerjaan. Dia melihat pengawas ketenagakerjaan tidak mampu menegakan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Suara senada datang dari Ketua Komisi IX DPR, Ribka Tjiptaning yang melihat permasalahan yang ada berpangkal pada lemahnya pengawas ketenagakerjaan. Atas dasar itu Ribka menganggap penolakan pihak pekerja ketika pemerintah ingin merevisi UU Ketenagakerjaan cukup beralasan.

Walau begitu Ribka tidak menampik ada sejumlah ketentuan yang salah dalam Ketenagakerjaan, misalnya terkait pekerja kontrak atau *outsourcing*. Karena dalam praktik Ribka melihat banyak jenis pekerjaan yang seharusnya tidak di-*outsourcing* tapi hal itu dilakukan. Lagi-lagi lemahnya pengawasan yang dilakukan dinas tenaga kerja menjadi penyebab terjadinya banyak pelanggaran pelaksanaan UU Ketenagakerjaan. Kalaupun harus ada revisi UU Ketenagakerjaan Ribka menilai harus ada persiapan yang matang, khususnya dari pihak pekerja karena proses pembentukan di DPR sangat pelik. Ribka juga berpendapat proses revisi UU Ketenagakerjaan akan menimbulkan polemik karena kepentingan antara pekerja dan pengusaha sulit mencapai titik yang ideal.

Ada banyak pertimbangan pada pembahasan yang dilakukan oleh Depnakertrans<sup>12</sup>. Misalnya protes buruh pada pengurangan pesangon. Menurut Erman itu perlu dipikirkan lagi bila berkenaan dengan gaji pada jabatan tinggi seperti general manager. Bisa terjadi ketidakseimbangan. Contoh lain adalah jeda selama 30 hari ketika masa kontrak habis. Menurut Erman, bila ini tidak diperbaharui, ada kemungkinan

menimbulkan manipulasi oleh perusahaan dengan memperkerjakan buruh pada masa jeda tanpa memperhitungkan pembayaran. Seharusnya masalah kesejahteraan bisa dibicarakan di internal perusahaan dengan Serikat Pekerja. Dalam hitungan Erman, kalau iklim usaha dan investasi bisa terbangun dengan baik, maka akan mempengaruhi kesejahteraan perusahaan dan peningkatan pendapatan negara. Contohnya angkatan kerja yang menganggur berdasarkan data Sakernas BPS tahun 2005 mencapai 10.854.254 orang. Menurutnya kalau ini tidak bisa diatasi bisa menjadi *snow ball* pengangguran.

No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejatinya dibuat untuk menggantikan produk hukum yang lama karena dianggap menempatkan pekerja pada posisi kurang menguntungkan dalam hubungan industrial. Kenyataan menunjukkan hal berbeda. Beberapa pasal UU Ketenagakerjaan justru dibatalkan Mahkamah Konstitusi karena dinilai merugikan buruh. Dimulai ketika Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan *judicial review* yang diajukan Saipul Tavip dkk pada akhir 2004 silam<sup>13</sup>. Kala itu MK membatalkan Pasal 158 yang memberi kewenangan kepada pengusaha untuk memecat secara sepihak buruh yang dituduh melakukan kesalahan berat.

UU Ketenagakerjaan kembali dipereteli pada tahun 2010. Kali ini pengajuan dilakukan Serikat Pekerja Bank Central Asia (SP BCA). Hasilnya Pasal 120 ayat (1) dan ayat (2) UU ketenagakerjaan yang mengatur soal syarat perundingan Perjanjian Kerja Bersama dinyatakan bertentangan dengan konstitusi. Kemudian pada akhir tahun 2011, sejumlah pekerja mengajukan Pasal 155 ayat (2) tentang upah proses untuk diuji dan dikabulkan MK sebagian. Terakhir adalah putusan MK di awal tahun 2012 yang mengabulkan permohonan Ketua Umum Aliansi Petugas Pembaca Meteran Listrik Didik Suprijadi terkait pasal yang mengatur mengenai *outsourcing*. MK menyatakan pasal tersebut inkonstitusional bersyarat<sup>18</sup>.

12

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol14641/revisi-uu-ketenagakerjaan-terus-digodok>

13

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4fa7ebcbcd481/revisi-uu-ketenagakerjaan-penuh-polemik>

Pemerintah sebenarnya sadar UU Ketenagakerjaan sudah tak utuh lagi. Oleh karena itu, Menteri Tenaga dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar mengatakan UU Ketenagakerjaan layak untuk disempurnakan. Namun, urusan merevisi atau bahkan mengganti UU Ketenagakerjaan tak semudah membalikkan telapak tangan. Ada tarik-menarik yang kuat antara kepentingan buruh dan pengusaha. Ini juga sebabnya kenapa pemerintah gagal memasukkan rencana revisi UU Ketenagakerjaan ke dalam program legislasi nasional (Prolegnas) prioritas 2012 yang mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan peraturan pemerintah dalam hal ini UU dengan peraturan yang ada dalam perusahaan.

### **Akibat Hukum Yang Dapat Timbul Dari Pengaturan Ketidakeimbangan UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan**

Pada Hari Buruh Internasional tanggal 1 Mei atau yang juga dikenal dengan *May Day*, seperti biasanya selalu diramaikan dengan aksi demonstrasi buruh dimanamana. Ratusan bahkan mungkin mencapai ribuan buruh yang tergabung dalam berbagai komunikasi atau oraganisasi buruh turun ke jalan untuk menyuarkan aspirasi mereka, dan tuntutan utama para karyawan tersebut adalah perbaikan kesejahteraan atau dengan kata lain masalah upah.

Bagi sebagian orang aksi demonstrasi yang dilakukan buruh dianggap mengganggu karena membuat jalanan jadi macet, apalagi jika sampai berakhir rusuh. Bahkan sampai ada yang mengumpat dan memaki mereka “bukannya bersyukur sudah dikasih kerja malah menuntut macam-macam, di PHK baru tau rasa!” Padahal kalau kita mau memperhatikan lebih seksama akan terlihat diwajah kaum buruh itu terlukis kerasnya hidup yang mereka lalui untuk mencari nafkah keluarga. Di wajah mereka tergambar rona penderitaan karena tenaganya diforsir siang malam hanya untuk mendapatkan upah yang tidak seberapa.

Selain masalah minimnya upah yang mereka terima, ancaman terbesar yang mereka hadapi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bisa datang kapan saja. PHK sepihak yang diputuskan oleh

pengusaha terhadap buruh sering dilakukan dengan alasan efisiensi, rasionalisasi, restrukturisasi, relokasi, take over, atau kondisi ekonomi yang kurang mendukung kelanjutan usaha mereka dan lain sebagainya. Pekerja/buruh cenderung menjadi opsi pertama untuk dikorbankan sebagai solusi jika perusahaan dalam masalah.

Dan sangat disayangkan regulasi yang ada seperti Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mampu memberikan perlindungan terhadap ancaman PHK sepihak tersebut. Buruh tetap berada diposisi yang lemah karena perusahaan bisa kapan saja melakukan PHK tanpa harus melalui prosedur yang berbelit seperti izin dari Dinas Tenaga Kerja. Dan buruh seringkali terpaksa menerima di PHK secara sepihak karena untuk memperkarakannya membutuhkan energi dan biaya yang tidak sedikit. Harus bolak balik ke kantor Dinas Tenaga Kerja atau ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sementara pesangon yang diperjuangkan tidaklah seberapa. Ketika terjadi PHK banyak buruh yang langsung putus asa “dari pada harus sibuk berurusan apalagi sampai ke PHI lebih baik terima apa adanya”.

Konsekuensi diberhentikannya karyawan atas keinginan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dengan status masa percobaan diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.
- b. Karyawan dengan status kontrak diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.
- c. Karyawan dengan status tetap, jika diberhentikan harus diberi uang pesangon yang besarnya:
  - Masa kerja sampai satu tahun: 1 bulan upah bruto
  - Masa kerja 1 sampai 2 tahun: 2 bulan upah bruto
  - Masa kerja 2 sampai 3 tahun: 3 bulan upah bruto
  - Masa kerja 3 tahun dan seterusnya: 4 bulan upah bruto.
  - Masa kerja 5 s.d 10 tahun: 1 bulan upah bruto.

- Masa kerja 10 s.d 15 tahun: 2 bulan upah bruto
  - Masa kerja 15 s.d 20 tahun: 3 bulan upah bruto
  - Masa kerja 20 s.d 25 tahun: 4 bulan upah bruto
  - Masa kerja 25 tahun keatas: 5 bulan upah bruto.
- d. Seperti telah kita ketahui bahwa kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang melibatkan pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja banyak terjadi di berbagai perusahaan. Apabila Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku maka hal itu bukan merupakan suatu masalah, misalnya saja pada awal krisis moneter terjadi perampangan tenaga kerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini dimaksudkan agar pengeluaran perusahaan tidak terlalu besar karena harga kebutuhan mengalami kenaikan akibat krisis moneter itu.

Yang menjadi masalah adalah apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Tentu tindakan ini merupakan tindakan yang semena-mena dan sangat merugikan pihak tenaga kerja karena dengan adanya pemutusan tersebut mereka akan kehilangan pekerjaannya.

Ditambah lagi apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut tidak mempunyai alasan yang kuat atau alasan pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja.

Dan bila dilihat sepihak, posisi buruh dengan posisi pengusaha buruh memang sangat tidak seimbang. Para buruh dianggap “kasar”. berpenghasilan kecil serta terkesan “massal” berpendidikan rendah dan kurang memahami aturan dan hak-haknya. Bertolak belakang dengan pengusaha yang terkesan lebih intelek, sangat berjasa karena berinvestasi membayar pajak membuka lapangan kerja.

Melihat kondisi buruh yang lemah seharusnya pemerintah mengambil kebijakan yang lebih berpihak kepada buruh agar tidak terjadi PHK secara sepihak oleh para induk semangnya. Misalnya dengan memperpanjang prosedur PHK karena dengan semakin sulitnya buruh di PHK maka akan

menciptakan ketenangan dalam bekerja sekaligus akan meminimalisir perselisihan hubungan industrial. Karena gejala demonstrasi atau mogok massal yang dilakukan buruh dari dulu hingga kini adalah terjadi karena didorong oleh masalah upah dan PHK.

### **Sebaiknya diatur undang-undang tersebut agar terjadi keseimbangan**

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya, yaitu: Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat<sup>14</sup>.

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 social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan social tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin,

<sup>14</sup> Machsoen Ali, 1999 :162

suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>21</sup>. Dengan cara tersebut keseimbangan antara pengusaha dan tenaga kerja bisa tercipta, demikian pula keseimbangan antara peraturan pemerintah yaitu UU Ketenagakerjaan dengan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan dapat berjalan terwujud.

### KESIMPULAN

1. Bicara UU Ketenagakerjaan berarti akan berbicara pula setidaknya dua kepentingan, yaitu kepentingan pekerja dan pengusaha. Karena dua kepentingan ini yang kerap bertolakbelakang dan bahkan cenderung menegasikan. Pekerja menuntut kesejahteraan setinggi-tingginya sedangkan pengusaha ingin untung sebesar-besarnya. Ini pula yang mengakibatkan penyusunan maupun perubahan UU Ketenagakerjaan menjadi berlaut-laut. Ketidakseimbangan peraturan pemerintah dengan peraturan perusahaan menjadi tidak dinamis sehingga banyak timbul masalah yang nantinya akan merugikan banyak pihak terutama karyawan. Ketidaktegasan pemerintah dalam menegakkan peraturan perundang-undangan menjadi setengah-setengah karena perundang-undangan yang berlaku dapat dinegosiasi oleh pengusaha sehingga pemerintah menjadi berdiri pada titik lemah dalam menjalankan peraturan agar terjadi keseimbangan.
2. Akibat hukum yang timbul dari ketidakseimbangan pengaturan pemutusan hubungan kerja karyawan dengan perusahaan adalah banyaknya demo buruh pada setiap periode tertentu yang menuntut kenaikan umk maupun kesejahteraan buruh. Selain itu, pengusaha juga merasa dirugikan karena omset yang didapat oleh perusahaan tidak sebanding dengan tuntutan yang diminta oleh buruh. Apabila pemerintah tidak segera bertindak tegas terhadap

perundangan yang berlaku, maka selamanya pengaturan antara buruh dan pengusaha tidak akan pernah seimbang.

3. Didalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengenai pemutusan hubungan kerja terdapat tata caranya yaitu mulai dari upaya pencegahan agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila upaya tersebut mengalami kebuntuan maka pengusaha harus memusyawarahkan maksudnya baik itu lewat serikat pekerja maupun lewat pekerja yang bersangkutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam,. 2005, Hukum Ketenagakerjaan (hukum perburuhan), Jakarta: PTIK.
- Aliliawati Muljono. 2000. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan*. Harvarindo.
- Artikel Manifesto Front Revolusioner Pendudukan Pabrik (FRETECO) oleh Ken Budha Kusumandaru pada 6 Juni 2008, Jakarta.
- Asikin Zainal, 2006. Dkk, *Dasar-dasar hukum perburuan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Dokumentasi sawit watch, "Investigasi terhadap Buruh PT Tapian Nadenggan, Kutai Timur Kalimantan Timur", Jefri Gideon Saragih, 2008.
- Hasibuan Hawari, *Buruh dan Jaminan Sosial*, pada tanggal 28 februari 2011 di FISIPOL USU.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://one.indoskripsi.com/judul-makalah-tentang/makalah-sumber-daya-manusia>
- <http://social-pajak.blogspot.com/2008/04/perlindungan-bagi-tenaga-kerja-apabila.html>
- <http://www.anakciremai.com/2008/09/makalah-manajemen-tentang-manajemen.html>
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt522e5092707a0/bumn-harus-patuh-uu-ketenagakerjaan>

<http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2004/10/19/brk,20041019-43,idhtml>.

Husni Lalu, 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ibrahim Johnny, 2006. *Teori dan Metodologi hukum Normatif*. Banyumedia, Surabaya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manulang Sendjun H. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT.

Rineka cipta.

Ruchiat, 2003. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: STIE YPPM.

Saputra Gunawan Karta dan RG.

Widiningsih, *pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung:

PT. Armico.