

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era revolusi industri 4.0, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tetap harus diperhatikan, sebab sehebat apapun teknologi yang digunakan dan sebesar apapun modal yang dimiliki oleh perusahaan, pada akhirnya pekerjalah yang akan menjalankan teknologi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kinerja karyawan yang baik sekalipun perusahaan dengan modal besar dan teknologi yang canggih, mustahil akan membuahkan hasil yang maksimal. Di dalam bukunya, A.A. Oka Darmawan menjelaskan bahwa¹

Hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan kesatuan komponen-komponen dalam usaha bersama, sehingga unsur kepentingan bersama menjadi lebih menonjol daripada kepentingan perorangan. Sedangkan masing-masing komponen tersebut mempunyai fungsinya sendiri dalam pelaksanaan proses produksi sekalipun hak dan kepentingan individu diakui, akan tetapi hak dan kepentingan bersama mempunyai kedudukan penting yang harus diutamakan.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja terjadi karena adanya suatu perjanjian yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dijelaskan dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memberi pengertian bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”². Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dilaksanakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

¹ A.A Oka Dhermawan, *Hukum Ketenagakerjaan Buku 1*, Jakarta: Ubhara Jaya Press, 2009, hlm. 44.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka (15).

Dalam membuat suatu perjanjian kerja, pekerja memiliki posisi tawar yang lebih rendah dari pihak pengusaha, sehingga tidak jarang terdapat pengusaha nakal yang memanfaatkan keadaan ini untuk kepentingannya sehingga merugikan pihak pekerja. Untuk mencegah terjadinya upaya-upaya yang dapat merugikan pekerja, pemerintah membuat suatu aturan ketenagakerjaan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja sering terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja. Hal ini tidak jarang menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi didalam hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan karena adanya perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau kontrak kerja yang telah disepakati, relatif tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak. Hal ini disebabkan karena pekerja dan pengusaha sama-sama telah menyadari berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga antara pekerja dan pengusaha telah mempersiapkan diri menghadapi pemutusan hubungan kerja yang dimaksud. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang memerlukan langkah panjang untuk menyelesaikannya.

Pada dasarnya, baik pengusaha maupun pihak tenaga kerja harus berupaya untuk menghindar dari pemutusan hubungan kerja. Hal ini ditegaskan dalam peraturan tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.³ Apabila pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah telah berupaya agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan

³ *Ibid.*, Pasal 151 Ayat (1).

hubungan kerja apabila penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diperoleh oleh perusahaan. Selama belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha wajib melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja. Ketentuan tersebut diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”⁴.

Dalam praktiknya, terdapat peristiwa dimana pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja yang proses pemutusan hubungan kerjanya belum memiliki kekuatan hukum tetap. Kewajiban yang tidak dilaksanakan diantaranya adalah tidak membayar upah pekerja dan mengeluarkan pekerja tersebut dari kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut BPJS, baik BPJS kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, Sehingga pekerja dan keluarganya tidak memperoleh perlindungan jaminan sosial dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun.

Sebagai salah satu contohnya kasus yang dialami saudara HI. Saudara HI diputus hubungan kerjanya oleh tempatnya bekerja di PT.PSC karena dianggap melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan tersebut. Proses pemutusan hubungan kerja saudara HI, berlangsung sampai pada tahap kasasi di Mahkamah Agung. Ketika proses pemutusan hubungan kerja belum selesai, perusahaan PT.PSC langsung mengeluarkan HI dari program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sehingga saudara HI tidak memperoleh jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun serta jaminan kesehatan yang seharusnya masih saudara HI peroleh sebagai perlindungan dirinya dan keluarganya sampai proses pemutusan hubungan kerjanya berkekuatan hukum tetap.

Peristiwa tersebut diatas tidak hanya terjadi pada saudara HI saja, tetapi juga terjadi pada saudara TNA dan teman-temannya sebanyak 25 orang yang diputus

⁴ *Ibid.*, Pasal 155 Ayat (2).

hubungan kerjanya oleh tempatnya bekerja PT. LGP yang berlokasi di Deltamas Cikarang, dengan alasan efisiensi. Pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi pada bulan februari 2020. Saat ini proses pemutusan hubungan kerja baru sampai pada proses perundingan bipartit, namun oleh PT.LGP saudara TNA dan teman-temannya sudah dikeluarkan dari kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga saudara TNA dan teman-temannya tidak memperoleh perlindungan jaminan sosial baik perlindungan jaminan kesehatan dari BPJS Kesehatan maupun perlindungan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan.

Peristiwa serupa juga dialami oleh saudara SM yang bekerja di PT. PCA yang berkedudukan di Kawasan Gobel Cibitung. Saudara SM diputus hubungan kerjanya pada bulan Agustus 2019 dengan alasan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan. Proses pemutusan hubungan kerja saudara SM saat ini sampai pada proses gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung. Sejak awal pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh PT.PCA, saudara SM sudah tidak dibayarkan lagi hak-haknya sebagai karyawan salah satunya adalah mengeluarkan sadara SM dari kepesertaan BPSJ Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, padahal proses pemutusan hubungan kerja masih berlangsung dan belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Peristiwa semacam ini masih banyak dialami oleh para pekerja lainnya.

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan hak jaminan sosial pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan judul **“Tinjauan Hukum Terhadap Pelanggaran Hak Jaminan Sosial Pekerja Yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut diatas Penulis mengidentifikasi permasalahan dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada proses pemutusan hubungan kerja banyak perusahaan yang melanggar hak atas jaminan sosial tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dari BPJS Kesehatan, dan jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun dari BPJS Ketenagakerjaan, dimana Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 155 ayat 2 menyatakan bahwa selama proses pemutusan hubungan kerja belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha harus tetap melaksanakan kewajibannya artinya pekerja/buruh berhak atas jaminan sosial sampai pemutusan hubungan kerja nya *in kracht* atau berkekuatan hukum tetap. Hal ini menjadi permasalahan yang dapat diperjuangkan oleh pekerja karena ini merupakan hak dari pekerja dan kewajiban dari pengusaha.
2. Meskipun pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha tetap harus menjalankan kewajibannya memenuhi hak jaminan sosial pekerja yang dalam proses pemutusan hubungan kerja sampai pemutusan hubungan kerja nya *in kracht* atau berkekuatan hukum tetap, tetapi masih banyak perusahaan yang tidak mengindahkannya, karena pasal terkait hukuman dari pelanggaran tersebut belum menegaskan sanksinya secara tegas.

1.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja yang di putus hubungan kerja (PHK) untuk memperjuangkan haknya berupa jaminan sosial?
2. Bagaimanakah sanksi hukum terhadap pengusaha jika tidak menjalankan kewajibannya terhadap Pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dari penulis dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diputus hubungan kerja (PHK) untuk memperjuangkan haknya berupa jaminan sosial.
2. Untuk mengetahui bagaimana sanksi hukum terhadap pengusaha jika tidak menjalankan kewajibannya terhadap pekerja yang diputus hubungannya dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penulis berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi diri penulis dan orang lain yang meliputi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dalam dunia kepastasaan khususnya tentang ketenagakerjaan
 - b. Dapat memberikan manfaat pengembangan ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan dan pengembangan program jaminan sosial oleh pemerintah
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mengetahui upaya-upaya yang harus dilakukan agar tetap mendapatkan haknya berupa jaminan sosial.
 - b. Bagi pemerintah sebagai masukan dalam pembaharuan peraturan perundang-undangan supaya lebih tegas dalam melakukan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya terhadap pekerja yang diputus hubungannya.

1.5. Kerangka Teoritis

Untuk membangun penjelasan dari permasalahan yang akan diteliti diperlukan suatu kerangka teori, untuk itu penulis menggunakan teori:

1. Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Raharjo dalam bukunya tentang ilmu hukum menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah “upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar kepentingan dan dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum.”⁵ Dalam jurnal tentang upaya perlindungan hukum secara terpadu bagi tenaga kerja Indoneisa, yang dibuat oleh Luthvi Febryka Nola, terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu: ⁶

Perlindungan hukum *preventif* dan *represif*. Perlindungan hukum *Preventif* yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan perlindungan hukum *represif* adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Sebagai bentuk perlindungan hukum pemerintah kepada masyarakat dibidang ketenagakerjaan adalah dengan mengeluarkan suatu peraturan ketenagakerjaan yang mengatur tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum selama dan sesudah masa kerja.

2. Teori Kepastian Hukum

Salah satu tujuan dari pada hukum adalah untuk memberikan kepastian di dalam masyarakat. Dengan kepastian tersebut diharapkan keadilan akan tercipta

⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.53-54.

⁶ Luthvi Febryka Nola, *Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 17 Juni 2016, hlm. 40.

sehingga dapat mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera, aman dan Bahagia.

Kepastian hukum menurut Utrecht, mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa kemanan hukum bagi individu di terhadap kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁷

Dengan adanya kepastian hukum akan membuat seseorang berperilaku sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Sebaliknya tanpa kepastian hukum seseorang akan berbuat sesuai dengan kemauannya sendiri tanpa mengindahkan hak-hak orang lain.

1.6. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan Skripsi ini, diantaranya :

1. Ketenagakerjaan

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”⁸

2. Pekerja/buruh

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁹

3. Pengusaha

Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan pengusaha adalah¹⁰ :

⁷ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999, hlm. 2.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Angka (1).

⁹ *Ibid.*, Pasal 1 Angka (3).

¹⁰ *Ibid.*, Pasal 1 Angka (5).

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

4. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut R.Iman Soepomo adalah ¹¹suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹²

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.¹³

7. Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.¹⁴

8. Jaminan Sosial

“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”¹⁵

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008, hlm. 29-30.

¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan edisi revisi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 63.

¹³ Abdul R.Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT.Indeks, 2009, hlm. 46.

¹⁴ Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 1 Angka (1).

¹⁵ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 Angka (1).

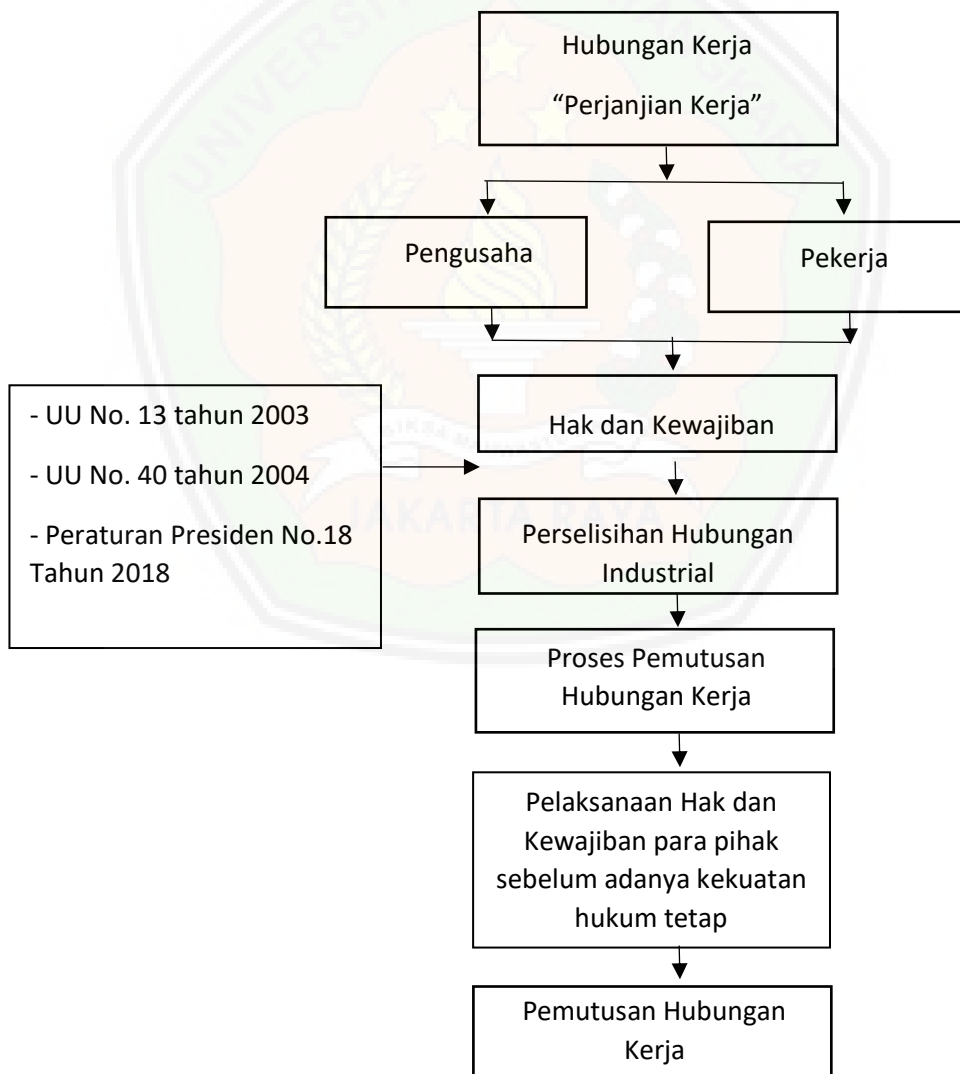
9. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

10. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselesaian Hubungan Industrial adalah ¹⁶ perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

1.7. Kerangka Pemikiran



¹⁶ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Cet. IV, Jakarta: DSS Publishing, 2007, hlm. 21.

1.8. Sistematika Penulisan

Penulis menempatkan materi pembahasan keseluruhannya dalam beberapa bab berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai bahan-bahan pustaka yang terkait dan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, antara lain tentang perlindungan hukum, kepastian hukum, hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang metode penelitian yang dipakai oleh penulis dalam menyusun skripsi ini. Metode penelitian tersebut meliputi jenis penelitian dan pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum serta analisis bahan hukum.

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisis hasil penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial serta penulis akan memberikan pandangan berdasarkan analisis terhadap ketentuan pemberian jaminan kesehatan, pemberian sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan

kewajibannya serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memperjuangkan haknya.

BAB IV PENUTUP

Merupakan bab terakhir disini penulis akan memberikan simpulan dan saran terkait dengan hasil penelitian penulis

