

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Di dalam konstitusi Indonesia pada Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* dengan ketentuan tersebut negara harus memfasilitasi bagi seluruh rakyat Indonesia agar mendapat pekerjaan yang layak agar dapat tercapainya tingkat kehidupan yang sebesar-besarnya untuk keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan hal tersebut yaitu dengan dukungan pemerintah terhadap perlindungan bagi seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia melalui kebijakan-kebijakan pemerintah yang diatur lembaga legislatif dalam bentuk undang-undang maupun peraturan pemerintah (*legislative and bureaucracy policy*) seperti Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 81 *Concerning Labour Inspection in Industri and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam

kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan.¹

Umumnya, sebelum terciptanya hubungan kerja maka perlu diadakannya kontrak kerja oleh calon pekerja dengan si pemberi kerja. Dalam kontrak kerja tersebut, nantinya akan muncul hak dan kewajiban yang harus dipertanggung jawabkan oleh kedua belah pihak selama berada di dalam lingkungan kerja yang sama. Oleh karena itu, apabila melakukan suatu akad atau perjanjian kerja harus melaksanakan ketentuan sesuai dengan apa yang tertuang dalam kontrak/akad tersebut, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Maidah ayat 1 yang artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”*

Secara yuridis kedudukan pekerja/buruh adalah bebas dan seimbang. Namun pada praktek, posisi pemberi kerja dengan pekerja/buruh sering dalam keadaan tidak seimbang.² Salah satu hal yang timbul atas adanya keimanan kedudukan dalam hubungan kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan PHK. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya.³

Dalam bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha ini sering sekali menimbulkan konflik. Pengusaha mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh pekerja/buruh. Namun terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya sudah dapat diterka akan timbul konflik dan perselisihan yang dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang

¹Djumadi, Hukum Perburuhan, Jakarta : Raja Grafindo Perkasa, 2004. hal.1.

²Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, hal. 6.

³ Umar Kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum., Vol. 2 Tahun 2004, hal. 26.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁴

Dewasa ini, banyak terjadi kasus mengenai hak-hak buruh/pekerja yang belum sepenuhnya terlindungi, banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja secara sepihak serta tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK. Berdasarkan uraian diatas skripsi ini akan membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. BESS FINANCE telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya yang bernama YUNITA WULANDARI yang sudah bekerja selama 6 tahun dengan jabatan awal sebagai *Credit Marketing Officer*, lalu di alihkan ke bagian *Telephone Seluler Executive*, dan saat ini menjabat sebagai kasir/*teller* dengan status sebagai karyawan tetap.

Timbulnya perselisihan dalam perkara ini berawal dari kecurigaan pimpinan terhadap penggugat yang bernama Yunita yang merupakan kasir/*teller*. Bermula pada pengajuan kredit dari calon nasabah yang ditolak dan tak dapat diproses oleh karena persyaratan kurang lengkap, lalu calon nasabah tersebut berpindah mengajukan kredit kepada perusahaan pembiayaan lain yang kebetulan suami penggugat bekerja diperusahaan tersebut. Lalu, pada keesokan harinya pekerja melihat meja tempat kerjanya sudah di tempati karyawan lain. Pekerja merasa dihakimi tanpa diberi kesempatan membela diri dengan tergugat sudah menempatkan karyawan lain untuk mengisi jabatan/pekerjaan penggugat sebagai *teller* dan menyuruh penggugat menandatangani surat pengunduran diri yang sudah dipersiapkan pimpinan perusahaan.

⁴ Zaeni Asyhadie, Peradilan Hubungan Industrial, Jakarta : Raja Grafindo, 2009, hal. 1.

Didalam Pasal 28 D ayat (2) UUD RI menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Untuk itu, berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, sejalan dengan itu penulis melakukan penelitian dalam tulisan ini berjudul **"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"** (Studi Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana argumentasi dari pertimbangan hakim pada Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Bagaimana pandangan hukum islam mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan :

1. Untuk menganalisis perihal perlindungan hukum atas pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekeja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk menganalisis pandangan islam mengenai hak-hak yang seharusnya di dapat oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK sepihak.

Manfaat :

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dapat digunakan sebagai informasi dan kajian dasar dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun ilmu sosial, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan kajian bagi masyarakat ataupun penegak hukum untuk mengkaji gagasan mengenai perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/buruhnya.

D. Kerangka Konseptual

Konseptual adalah fokus pengamatan sekaligus batasan dari kata, istilah, dan konsep yang digunakan dalam penulisan ini. Pembatasan ini, diharapkan dapat menjawab permasalahan yang terkait dengan penelitian maka ada beberapa definisi hukum yang sesuai dengan penulisan ini yaitu:

1. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁵
2. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁶
3. **Pemutusan Hubungan Kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷
4. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

⁵ Indonesia, (a) *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 15.

⁶ Indonesia, (a) *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 14.

⁷ Indonesia, (a) *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 25.

⁸ Indonesia, (a) *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 3.

5. **Praduga tidak bersalah** (*presumption of innocence*) adalah suatu ketentuan yang menginginkan agar setiap orang yang menjalani proses berperkara tetap dianggap sebagai tidak bersalah sampai ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan kesalahannya.
6. **Perselisihan Hubungan Industrial** adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁹ Sementara itu, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Perselisihan Hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak

⁹ Indonesia, (a) *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 22.

adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹⁰

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Normatif yang merupakan penelitian dengan mengkaji studi dokumen yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan serta putusan pengadilan.

2. Jenis Data

Berdasarkan sumbernya maka penulisan ini disusun berdasarkan:

A. Bahan Hukum Primer yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan berupa:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 6) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk.

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 2.

7) Putusan Mahkamah Agung Nomor 194.K/Pdt.Sus-PHI/2021.

- B. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang menjelaskan topik terkait dengan penelitian berupa buku-buku, artikel terkait, media elektronik, laporan penelitian/ jurnal hukum makalah yang disajikan dalam pertemuan kuliah dan catatan kuliah.¹¹
- C. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya.¹² Penulis menggunakan bahan hukum berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan Kamus Hukum.
- D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹³ Pendekatan Perundang-undangan untuk dapat memahami bagaimana negara memberikan wadah terhadap pekerja dan pengusaha dalam kegiatan usaha, yang mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya, serta dikaji agar dapat digunakan sebagai jawaban atas suatu permasalahan yang sudah dirumuskan.

- E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif untuk mengolah dan menganalisis data yang terkumpul yang menitikberatkan dalam rumusan masalah dan diuraikan secara deskriptif, serta hasil dari studi kepustakaan diteliti dan dipelajari secara terperinci sehingga penyajian penulisan menjadi sistematis

¹¹ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, hal.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, hal. 93.

¹³ *Ibid.*

dan mudah dipahami agar dapat menjawab setiap permasalahan yang telah dirumuskan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN : Pada Bab ini, penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Pada Bab ini, penulis menyajikan tinjauan pustaka dari berbagai konsep atau kajian, serta teori-teori hukum positif serta analisis yang berhubungan dengan penulisan mengenai perselisihan hubungan industrial. Selain itu, penulis juga mengambil dari berbagai referensi atau kajian (*review*) terdahulu sebagai acuan yang relevan dengan permasalahan yang dirumuskan.

BAB III PEMBAHASAN ILMU : Pada Bab ini, berisi deskripsi berupa penyajian dan pembahasan data yang telah didapat dari penelitian guna menjawab rumusan masalah.

BAB IV PEMBAHASAN AGAMA : Pada Bab ini, penulis menyajikan deskripsi dan pembahasan data yang telah didapat dari penelitian, mengenai pandangan Islam yang berkaitan dengan topik permasalahan yang dirumuskan.

BAB V PENUTUP : Pada Bab ini, merupakan penutup berisi kesimpulan yang dapat ditarik mengacu pada hasil penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, serta dari hasil penelitian sebagai masukan dan referensi yang diharapkan dapat memberikan manfaat.