

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan proses yang mencakup berbagai perubahan mendasar atas struktur sosial, sikap- sikap masyarakat dan institusi- institusi nasional. Usaha menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program- program pembangunan. Seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial mempertimbangkan sepenuhnya tujuan- tujuan perluasan tenaga kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan pelaku utama dari proses pembangunan nasional itu sendiri.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Perlindungan untuk tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak- hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

kesejahteraan pekerja/buruh. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan untuk berpartisipasi dalam rangka pembangunan nasional jika tidak ada tenaga kerja. Menurut Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian perusahaan yaitu:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha- usaha sosial dan usaha- usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk dengan batas usia kerja tertentu dan mampu melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun memenuhi kebutuhan dalam masyarakat yang berupa barang atau jasa.¹ Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²

¹ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hal. 3

²Subijanto, “*Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol 17, No. 6 2011, hal. 708

Tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Keberhasilan pembangunan nasional salah satunya berasal dari kualitas manusia Indonesia. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.³ Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajibannya masing- masing dan diharapkan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik.⁴ Pengusaha dan tenaga kerja harus memahami dan menaati hak dan kewajibannya masing- masing sesuai kesepakatan bersama dan Undang- Undang (UU) yang berlaku. Dalam perusahaan sering terjadi perbedaan pendapat antara perusahaan dan tenaga kerja dimana terjadi kerugian oleh 2 (dua) belah pihak, kejadian ini sering dinamakan *perselisihan hubungan industrial*.

Menurut Pasal 1 angka 22 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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, kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Adanya Hubungan

³ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 9

⁴Mukmin Zakie, “*Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan pada Malam Hari*”, *Jurnal Hukum*, Vol. 13, No. 1 Januari 2006, hal. 126-127

Industrial dapat mewujudkan keseimbangan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hal ini keseimbangan dalam saling membutuhkan satu sama lain.⁵ Pemutusan hubungan kerja juga menyebabkan pekerja/buruh kehilangan biaya hidup.⁶ Ruang lingkup hubungan industrial yaitu pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah sebagai pendukung suksesnya hukum ketenagakerjaan. Ketiga pihak inilah yang membentuk suatu proses dalam produksi dan/atau jasa berdasarkan asas-asas dan nilai-nilai tertentu.⁷

Perselisihan yang umum terjadi dalam hubungan industrial adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja. Terdapat 2 (dua) alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif biasanya terjadi karena pekerja/ buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP), sedangkan alasan kepentingan terjadinya karena pekerja/ buruh menuntut hak dan kewajiban atau untuk peningkatan kesejahteraan di perusahaan tempat ia bekerja.⁸ Perjanjian kerja bersama atau PKB merupakan perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak yaitu pengusaha dan serikat pekerja/buruh dan berlaku dalam 1 (satu)

⁵ Luis Marmisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktek)*, (Yogyakarta: Deepublish,2019), hal. 3

⁶ M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Yogyakarta: Deepublish,2019), hal. 59

⁷ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, “Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia”, *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol. II, Nomor 2 July-Desember 2016, hal. 810

⁸Dadan Herdiana, “Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol 5 No. 1 Juli 2018, hal. 396

perusahaan.⁹ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/ buruh, karena pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak psikologis, ekonomis finansial bagi pekerja/ buruh dan keluarganya.¹⁰

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu jenis dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan pemutusan hubungan kerja dilatarbelakangi oleh adanya tindakan pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang- Undang. Pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Dalam pasal 1 angka 3 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap

⁹ Ahmad Rizky Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, (Malang: Empatdua Media, 2016), hal. 6

¹⁰F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hal. 88

orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹ Apabila pengusaha dan pekerja/ buruh tidak melanggar ketentuan yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta dengan peraturan pelaksanaannya, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan maka pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

Menurut Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/ buruh menjalankan ibadah yang di perintahkan agamanya;
- d. pekerja/ buruh menikah;
- e. pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/ buruh mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkahwinan dengan pekerja/ buruh lainnya di dalam satu perusahaan,

¹¹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2010), hal. 4

kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan berdasarkan hal di atas maka batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan. Dalam dunia ketenagakerjaan sering kali terjadi pemutusan kerja secara sepihak oleh perusahaan yang biasanya akibat dari kelalaian yang dibuat atau dilakukan oleh pekerja/ buruh, walaupun belum terbukti secara sah dalam pengadilan. Salah satu kasus terjadi pada seorang pekerja bernama Waluyo di PT. SUKA FAJAR, adapun PT. SUKA FAJAR merupakan *distributor* resmi dari

kendaraan Mitshubishi yang menyediakan unit kendaraan dan *spareparts*. Waluyo mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, yang bermula dari adanya selisih minus stok barang pada hasil *stockopname* tahun 2012 berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Dept. Spare Parts tanggal 1 Maret 2013.

PT. SUKA FAJAR menuduh Waluyo telah melakukan penggelapan barang milik PT. SUKA FAJAR yang kemudian pada tanggal 11 April 2013 melaporkan dugaan penggelapan tersebut ke pihak kepolisian sesuai dengan surat tanda bukti lapor nomor Tbl/118/IV/2013/Jambi/Res Bungo/Sekta tanggal 11 April 2013. Setelah 6 (enam) tahun dari pelaporan yang dilakukan oleh PT. SUKA FAJAR, Waluyo tidak pernah terbukti secara bersalah secara hukum berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga Waluyo tetap bekerja pada PT. SUKA FAJAR, namun 5 (lima) tahun kemudian, yaitu pada tanggal 30 Agustus 2018, PT. SUKA FAJAR menerbitkan Surat Keterangan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai surat Keputusan Direksi No.184/Presdir-SF/08-2018, tanggal 30 Agustus 2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dengan saudara Waluyo selaku pekerja/ buruh PT. SUKA FAJAR.

Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut di atas diterima oleh Waluyo pada tanggal 25 September 2018. Surat PHK yang diterima Waluyo ini tidak sah karena berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap Waluyo tidak pernah terbukti salah terhadap tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam tuduhan pihak PT. SUKA FAJAR yang termuat dalam surat keputusan direksi. PT. SUKA FAJAR tidak memperkenankan Waluyo untuk bekerja dan mendapatkan upah

setelah saat PT. SUKA FAJAR melakukan PHK terhadap Waluyo. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, Jo SEMA No.3 tahun 2015 tanggal 29 Desember 2015 dijelaskan bahwa selama proses PHK Waluyo berhak atas upah selama proses PHK sebesar 6 (enam) bulan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih dalam mengenai terjadinya perselisihan dan proses penyelesaian perselisihan antara PT. SUKA FAJAR dengan Waluyo selaku pekerja/ buruh di PT. SUKA FAJAR. Dengan demikian penulis hendak menulis dan menganalisis kasus tersebut dari segi peraturan perundang-undangan dan berdasarkan Putusan MA Nomor 952 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan judul **“Analisis Yuridis Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT. SUKA FAJAR.”**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada Latar Belakang Masalah yang telah dijabarkan di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jmb dan Putusan Mahkamah Agung No. 952 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada Rumusan Masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hukum majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam putusan Mahkamah Agung No. 952 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dan menganalisis PHK yang dilakukan oleh PT. SUKA FAJAR sah atau tidak sah secara hukum.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu sebagai sarana informasi dan pengetahuan bagi pelaku hubungan industrial yang ada di setiap perusahaan di Indonesia untuk mengimplementasikan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak merugikan kedua belah pihak.

b. Bagi Pelaku Hubungan Industrial

Dapat menjadi pelajaran dan menambah wawasan sehingga tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara menyeluruh, penulis akan memberikan uraian singkat dari isi penulisan yang secara garis besar, terdiri atas 5 bab, yang meliputi:

1. BAB I tentang PENDAHULUAN, bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II tentang TINJAUAN PUSTAKA, bab ini berisikan tinjauan teoritis dan tinjauan konseptual.
3. BAB III tentang METODE PENELITIAN, bab ini berisikan jenis penelitian, jenis data, cara perolehan data, jenis pendekatan dan analisis data.

4. BAB IV tentang HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS, bab ini berisikan hasil penelitian dan analisis dari rumusan masalah.
5. BAB V tentang KESIMPULAN DAN SARAN, bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil analisis.

