

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hukum Ketenagakerjaan berintikan perjanjian kerja, perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja, yakni hak dan kewajiban para pihak. Untuk itu perlu diatur oleh hukum tentang ketentuan perjanjian kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, bahkan tentang berakhirnya perjanjian kerja. Hukum Ketenagakerjaan juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja serah hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) mendefinisikan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang dapat berbentuk lisan atau tertulis, dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, kemudian mengatur tentang syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Hubungan Kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja dengan unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam perjanjian kerja akan timbul beberapa permasalahan atau perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, salah satu masalah yang paling sering timbul adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang serius karena memiliki kaitan hilangnya nafkah hidup pekerja dan keluarganya, masalah peningkatan pengangguran bahkan kriminalitas.

Ada beberapa hal yang menjadikan terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yaitu: perusahaan mengalami kemunduran sehingga pengurangan jumlah pekerja ini biasa terjadi karena dengan jumlah yang sedemikian kemungkinan perusahaan tidak akan mampu menjalankan kewajibannya (misal membayar upah) sesuai ketentuan yang sudah ditentukan. Alasan lainnya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja adalah dikarenakan oleh adanya tindakan pekerja yang tidak sesuai melalui ketetapan yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama atau ketentuan yang dibuat oleh Pengusaha dalam Peraturan Perusahaan. Untuk alasan ini, maka undang-undang memberikan hak bagi pengusaha guna memutus hubungan kerja, dengan syarat sebelumnya telah memberikan Surat Peringatan sebanyak 3 (tiga) kali kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.¹

Pekerja berhak mendapatkan hak-hak normatifnya yang merupakan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya, yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hak normatif bagi pekerja meliputi upah minimum, pesangon, perlindungan sosial, THR keagamaan, upah lembur dan sebagainya. Hak normatif merupakan aset penting dalam pekerjaan. Dalam hal terjadi PHK, UUK memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh yang mengalaminya yakni berupa hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan Pasal 156 UUK. Dalam praktek, hak atas uang pesangon ini kadang kala tidak diberikan oleh

¹ Lihat Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha ketika melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan.

Setiap perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi dalam hubungan kerja (termasuk PHK) biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan dan upah, maka atas dasar itu posisi pekerja dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja.²

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Ciptaker), yang di dalamnya terdapat ketentuan baru, menambah beberapa aturan, mengubah dan merevisi beberapa Pasal UUK, bahkan ada ketentuan yang dinyatakan tidak berlaku yang dianggap mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Menurut kacamata pekerja, pesangon tidak lagi diberikan kepada pekerja/buruh dikarenakan adanya UU Ciptaker, tetapi dalam UU Ciptaker tidak demikian, pengusaha tetap diwajibkan untuk membayar uang pesangon yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Dampak buruk UU Ciptaker bagi kaum pekerja di Indonesia adalah:

1. Menghilangkan pesangon.
UU Ciptaker menghapus setidaknya 5 Pasal mengenai pemberian pesangon, pekerja terancam tidak menerima pesangon ketika mengundurkan diri, mengalami PHK, atau meninggal dunia.
2. TKA lebih mudah masuk Indonesia.
3. Batasan maksimum 3 tahun untuk karyawan kontrak dihapus.
4. Jam lembur tambah dan cuti panjang hilang.

² Zaeni Asyhadie, *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.25.

5. Menghilangkan upah minimum.³

Bila diteliti lebih jauh lagi, ternyata UU Ciptaker memang mengurangi besaran uang pesangon yang sebelumnya diatur oleh UUK, yakni maksimal 9 (sembilan) bulan upah, dan meniadakan uang penggantian hak, hal inilah menjadi salah satu keberatan dari kaum pekerja sehingga melakukan penolakan terhadap UU Ciptaker. Uang pesangon pada hakekatnya adalah *safety net* bagi pekerja dan keluarganya ketika tidak lagi bekerja karena di PHK, oleh karenanya sangat perlu untuk dilindungi oleh hukum.

Di samping perlindungan hak normatif atas pesangon, UUK telah memberi perlindungan kepada pekerja agar PHK tidak dilakukan semena-mena oleh pengusaha melalui prosedur penyelesaian perselisihan PHK. Pasal 151 UUK menetapkan bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi 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;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

³ CNN Indonesia, “5 Dampak Omnibus Law Ciptaker Bagi Pekerja di Indonesia” , <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006135421-532-554944/5-dampak-omnibus-law-ciptaker-bagi-pekerja-di-indonesia>>, diakses pada tanggal 20 Januari 2021 pukul 14.00 WIB.

Ketentuan di atas telah memberikan perlindungan kepada pekerja agar pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin dihindari dan tidak semena-mena. Dasar hukum mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Penulis memandang perlu meneliti tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian pesangon, untuk dituangkan ke dalam bentuk skripsi. Penulis mengambil studi kasus dalam Putusan MA No. 1137 K/PDT.SUS-PHI/2017 yang merupakan salah satu contoh kasus PHK sepihak tanpa pemberian pesangon. Penulis menetapkan judul penelitian skripsi ini adalah : Penyelesaian Perselisihan PHK Sepihak dan Tanpa Uang Pesangon (Studi Putusan MA No. 1137 K/PDT.SUS-PHI/2017).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat penulis temukan dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah alasan-alasan PHK tanpa pemberian uang pesangon menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak tanpa pemberian uang pesangon pada Putusan MA No. 1137 K/PDT.SUS-PHI/2017?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan lengkap, rinci dan sistematis yakni :

1. Untuk mengetahui alasan-alasan PHK tanpa pemberian uang pesangon menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan bagaimana penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak oleh pengusaha tanpa pemberian uang pesangon dalam Putusan MA No. 1137 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai maka penelitian ini diharapkan akan mempunyai kontribusi, baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Memberikan pengetahuan baru dalam Ilmu Hukum khususnya mengenai peraturan dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, serta menjadikan sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Pekerja : penelitian ini memberikan manfaat kepada pekerja untuk mengetahui hak dan kewajiban dan peraturan terkait pemutusan hubungan kerja.
2. Bagi Pengusaha : penelitian ini memberikan manfaat dan penambahan informasi mengenai peraturan dalam pemutusan hubungan kerja.
3. Bagi Masyarakat : penelitian ini memberikan pengetahuan dan kesadaran bagi masyarakat umum terhadap pemutusan hubungan kerja.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika Penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori, kerangka berpikir dan kerangka konseptual.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana penelitian dilakukan. Pada bab ini berisi jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian, metode analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini menjabarkan hasil penelitian dan analisis terhadap hasil penelitian dimaksud.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merupakan hasil analisis sekaligus merupakan jawaban atas permasalahan penelitian. Berikutnya berisi saran yang dapat penulis kemukakan terhadap perbaikan selanjutnya.

