

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia. Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 mengatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Ayat tersebut menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak. Di mana kehidupan dan pekerjaan yang layak tersebut bertujuan untuk mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara.¹

Selain itu dalam Pasal 28D UUD 1945 juga menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Serta dalam menjalankan kewajibannya di dalam perusahaan, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil yaitu tanpa adanya perbedaan status, suku, maupun keyakinan, sehingga setiap pekerja merasa nyaman dan tenang atas perlakuan adil dan jaminan yang diberikan. Manusia sebagai makhluk sosial cenderung menginginkan kesejahteraan dan ingin segala

¹ Hendro Pally, “Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Membeli Rumah Dengan Mekanisme Potong Gaji1”, *Lex Privatum*, Vol. 10, No. 2, (2022), hlm. 1

kebutuhannya dapat terpenuhi, sehingga manusia melakukan suatu usaha dengan menciptakan suatu hubungan kerja dengan manusia yang lain. Pengusaha membutuhkan seorang pekerja untuk menjalankan usahanya memproduksi barang/jasa dan pekerja membutuhkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya berupa upah/gaji. Dari hubungan kerja tersebut akan terciptanya suatu hubungan yaitu hubungan industrial.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.²

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak.

Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah:

Perbedaan pendapat dan 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.

² Dayat Limbong, "Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", (Focus UPMI), Vol . 8 No. 1 (2019), hlm. 2.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi sedapat mungkin diselesaikan melalui perundingan bipartit. Perundingan bipartit ini merupakan tahap pertama penyelesaian hubungan industrial yang wajib diupayakan dahulu sebelum melangkah ke penyelesaian yang lain. Perundingan bipartit dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat (*win-win solution*). Namun, apabila perundingan bipartit gagal maka perselisihan tersebut dapat dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.³

Setelah dilaksanakan upaya penyelesaian maka dibuatlah suatu perjanjian oleh pihak penengah untuk menandakan bahwa musyawarah yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh telah terjadi kesepakatan bersama dan selesai. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 13 ayat (1), dan Pasal 23 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 7 ayat (1) menyatakan:

“Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.”

Pasal 7 ayat (3) menyatakan:

“Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Pejanjian Bersama.”

³ Dinperinaker Kota Pekalongan “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perundingan Bipartit”, melalui <https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/halaman/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial---perundingan-bipartit.html>, tanggal 26 Juni 2022, Pukul 10.10 Wib.

Pasal 13 ayat (1) menyatakan:

“Dalam hal tercapat kesepakatan penyelesaian peselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Pasal 23 ayat (1) menyatakan:

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.⁴

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak

⁴ Arief Alimuddin, “Perjanjian Kerja Bersama antara Karyawan dengan Perusahaan”, *Jurnal Ar-Risalah*, Volume 12 Nomor 2 November 2012, hlm. 365.

menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁵

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK merupakan salah satu jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu perusahaan di Semarang yaitu PT. Richtex Garmino beralamat di Jalan Tambak Aji No.1, Ngaliyan, Kota Semarang, telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang telah terjalin sejak 4 Juli 1992 sampai dengan tanggal 29 Oktober 2008 (\pm 16 tahun lamanya) yang disebabkan karena peristiwa kebakaran di pabrik yang menghancurkan sebagian bangunan dan aset milik PT. Richtex Garmino. Lalu pada tanggal 29 Oktober 2008 pekerja sudah tidak diperkenankan bekerja pada PT. Richtex Garmino dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi setelah sebagian pabrik dan aset milik PT. Richtex Garmino terbakar, tanpa memberikan

⁵ *Ibid.*, hlm. 366.

hak-hak Para Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga hal tersebut dapat dikualifikasikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh PT. Richtex Garmino.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PERUSAHAAN TERBAKAR PADA PT. RICHTEX GARMINDO (Studi Putusan MA No 726 K/Pdt.Sus-PHI/G/2015)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino dalam Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015 telah sesuai dengan asas keadilan?
- b. Bagaimana pertimbangan hakim mengadili perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino berdasarkan Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino dalam Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015 telah sesuai dengan asas keadilan.

- b. Untuk mengetahui pertimbangan hakim mengadili perselisihan hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino berdasarkan Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terutama tentang analisis pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino.
- b. Secara praktis:
- 1) Bagi Pekerja/Buruh: dapat memberikan informasi pengetahuan kepada pekerja atau buruh untuk menemukan kejelasan hukum mengenai analisis pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino.
 - 2) Bagi Pengusaha atau Pemberi Kerja: dapat dijadikan bahan bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerjanya khususnya yang terikat dengan analisis pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmino agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku di Indonesia.
 - 3) Bagi Masyarakat : dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat keadaan yang sebenarnya di lapangan terkait dengan

kesesuaian hukum mengenai pemutusan hubungan kerja akibat perusahaan terbakar pada PT. Richtex Garmindo.

- 4) Bagi Pemerintah: dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat suatu kebijakan dan lebih menimbang kembali mengenai faktor positif dan negatif yang diambil.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian skripsi ini nantinya akan dibagi dalam 5 Bab, yakni sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori terdiri dari : Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang: Jenis Dan Sifat Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Pendekatan Penelitian, Analisis Data dan Keaslian Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab ini akan berisi : Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Terbakar pada PT. Richtex Garmindo dalam Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015 Telah Sesuai Dengan Asas Keadilan, serta

Pertimbangan Hakim Mengadili Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Perusahaan Terbakar pada PT. Richtex Garmino Berdasarkan Putusan MA No. 726 k/Pdt.sus-PHI/G/2015.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi : Kesimpulan dan Saran dari penulis.

