

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan hubungan yang didalamnya terdiri dari pihak pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Pada pokoknya mereka memiliki kepentingan bersama untuk mewujudkan keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan. Pengusaha dan pekerja dengan bersama-sama mengupayakan untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Namun pada hakikatnya kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berbeda. Dari perspektif pengusaha, mereka menginginkan agar perusahaannya maju dan berkembang sehingga memperoleh keuntungan besar dan meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain, pekerja/buruh menginginkan terpenuhinya hak-hak dasar, kebutuhan primer, sekunder, dan tersier untuk memperoleh kesejahteraan. Karena kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berbeda, hal tersebut dapat menyebabkan beda pendapat bahkan perselisihan.¹

Definisi dari hubungan industrial adalah merupakan suatu hubungan yang terjadi karena adanya proses produksi barang ataupun jasa antara pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berlandaskan nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

¹ Reytman Aruan. 2020. *Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial*. CV Budi Utama. Hal. 1.

Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Jenis perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi 4 (empat) jenis perselisihan yaitu perselisihan terkait hak, serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perseroan, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI). Dari 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial tersebut perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai permasalahan yang kompleks, karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berkaitan dengan kriminalitas, kesempatan kerja, dan pengangguran. Seiring dengan perkembangan industri serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang berkerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK akan dirasakan dampak sosialnya dalam kehidupan bermasyarakat. Sebab PHK merupakan awal dari kesengsaraan bagi tenaga kerja karena saat itu penderitaan akan dirasakan oleh tenaga kerja maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan.² Oleh karena itu PHK harus diupayakan agar tidak terjadi, kecuali karena suatu hal yang tidak dapat dihindari.

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya kewajiban dan hak antara pengusaha dengan pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan. Kemudian hubungan kerja mengacu pada ikatan antara

² Mokhammad Najih dan Soimin. 2014. *Pengantar Hukum Indonesia*. Malang. Setara Press. Hal. 271.

pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan kerja yang mencakup pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan. Kemudian masih berkaitan dengan PHK dan hubungan kerja, perjanjian kerja adalah kontrak antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menentukan syarat-syarat kerja, hak, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak sebagaimana Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan.

Seiring dengan berjalannya waktu diberlakukanlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (yang selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021), dalam PP No. 35 Tahun 2021 ini diatur alasan pengusaha untuk dapat melakukan PHK secara langsung terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, sebagaimana Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 yang memberikan ketentuan untuk pengusaha dapat melakukan PHK secara langsung terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini pekerja/buruh berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 Ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 dan uang pisah yang besarnya telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bahwa PHK sebagaimana ketentuan Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 ini dilakukan tanpa pengusaha memberikan pemberitahuan

maksud dan alasan PHK kepada pekerja/buruh. Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 mengategorikan perbuatan-perbuatan apa saja yang termasuk dalam pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sehingga pengusaha dalam langsung melakukan PHK kepada pekerja/buruh, beberapa perbuatan-perbuatan tersebut antara lain adalah melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau milik perseroan, memberikan informasi palsu atau dipalsukan sehingga merugikan kepentingan perseroan, mabuk, mengkonsumsi minuman keras, menggunakan atau mengedarkan obat-obatan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, melakukan perbuatan yang tidak etis atau perjudian di lingkungan kerja, melakukan perbuatan lain dalam lingkungan perusahaan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih, serta beberapa perbuatan lainnya yang diatur dalam penjelasan pasal tersebut.

PHK yang dapat langsung dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh karena pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 ini menimbulkan permasalahan karena tidak memberikan kesempatan bagi Pekerja/Buruh untuk mendapatkan pemberitahuan mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha, kemudian juga menutup kesempatan bagi pekerja untuk berunding dengan pengusaha sebelum PHK dilakukan, kemudian tidak mengatur mengenai keharusan untuk membuktikan pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, hal tersebut dapat mengakibatkan

adanya penilaian secara subjektif oleh pengusaha dalam melakukan PHK secara langsung kepada pekerja/buruh. Pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana ditentukan dalam Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 sebetulnya adalah merupakan perbuatan tindak pidana, karena hal tersebut maka seharusnya untuk membuktikan apakah pekerja/buruh terbukti bersalah atau tidak bersalah adalah melalui mekanisme pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana (yang selanjutnya disebut KUHAP). Berdasarkan hal tersebut ketentuan sebagaimana Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 ini mempengaruhi perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap PHK secara langsung oleh pengusaha. Bahwa perlindungan hukum sendiri secara tegas diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945) sebagaimana Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI 145 yang mengatur bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum."

Penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan untuk menjadi bahan perbandingan dan menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rohendra Fathammubina, S.H., M.H., dan Rani Apriani, S.E., S.H., M.H. dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*" penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan

bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perusahaan X yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja dinyatakan batal demi hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati dengan judul *"Pelindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak"* penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dasar hukum dari PHK, mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK sepihak. Berdasarkan penelitian tersebut PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, jika perundingan tidak mencapai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suprayogi dengan judul *"Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003"* penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 telah tepat dan

memadai sehingga tidak ada lagi kerancuan hukum dan diskriminasi dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945 khususnya dalam penyelesaian perselisihan PHK karena alasan Pekerja melakukan kesalahan berat. Berdasarkan penelitian tersebut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa Pasal 158, Pasal 159, dan pasal-pasal terkait dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti pengusaha tidak dapat lagi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Dalam penelitian ini, pembaca diharapkan dapat mengetahui bagaimana analisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja secara langsung oleh pengusaha.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja secara langsung oleh pengusaha?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana analisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja secara langsung oleh pengusaha.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam PHK.
- b. Penelitian ini menyediakan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan isu-isu yang berkaitan dengan PHK.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi mekanisme penyelesaian konflik ketenagakerjaan yang lebih efektif dan adil, yang dapat digunakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh.
- c. Penelitian ini dapat mendorong penegakan hukum yang lebih baik dalam kasus-kasus PHK, memastikan bahwa hak-hak pekerja/buruh dihormati dan dilindungi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) secara langsung oleh pengusaha dan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan prinsip-prinsip hukum seperti asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*) dalam PHK dan asas *lex superior derogate legi inferiori* dalam hierarki peraturan perundang-undangan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pembuat kebijakan, memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meninjau dan menyempurnakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan PHK, sehingga melindungi hak-hak pekerja/buruh.
- b. Bagi pekerja/buruh, menyediakan informasi yang bermanfaat mengenai hak-hak mereka dalam menghadapi PHK, serta memberikan pemahaman tentang perlindungan hukum yang tersedia.
- c. Bagi pengusaha, membantu pengusaha memahami kewajiban mereka dalam proses PHK dan pentingnya menjalankan proses tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, guna menghindari sengketa dan konflik.
- d. Bagi praktisi hukum, menjadi referensi bagi advokat, konsultan hukum, dan praktisi lainnya dalam memberikan nasihat hukum terkait PHK dan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh di pengadilan.
- e. Bagi akademisi dan mahasiswa, menjadi bahan referensi dan sumber belajar bagi akademisi dan mahasiswa yang mempelajari hukum ketenagakerjaan dan isu-isu terkait PHK.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan kepada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif.³ Pada penelitian ini akan melakukan pengkajian terhadap

³ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, 2009

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha sebagaimana Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 yang didasarkan kepada UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Ciptakerja, dan beberapa asas-asas hukum. Sehingga metode penelitian yuridis normatif merupakan metode yang tepat, hal tersebut dikarenakan pada metode penelitian yuridis normatif merupakan metode penelitian dengan menggunakan rujukan atau analisis terhadap kaidah dan norma hukum serta Peraturan Perundang-Undangan yang dilaksanakan dengan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengutip, membaca, dan menganalisis teori yang berkaitan dengan topik dalam penelitian ini.

2. Pendekatan Perundang-Undangan Dan Konseptual

Penelitian ini melakukan kajian terhadap Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia atau dapat disebut dengan pendekatan perundang-undangan (*satute approach*), selain menggunakan Peraturan-undangan di Indonesia, penelitian ini akan mengkaji terhadap beberapa asas-asas hukum dengan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).

3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder:

A. Bahan Hukum Primer

- i. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

- ii. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- iii. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- iv. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

B. Bahan Hukum Sekunder

Selain bahan hukum primer, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal-jurnal, buku-buku, serta penelitian-penelitian terdahulu yang selaras dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Pada penelitian ini Penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan (*library research*). Pada teknik pengumpulan data studi kepustakaan, penelitian akan dilakukan dengan mengkaji literatur-literatur hukum seperti, putusan pengadilan, Peraturan Perundang-Undangan, buku, serta jurnal. Dalam penelitian ini Penulis akan melakukan pengkajian terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha sebagaimana Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021.

5. Analisis

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode analisis data preskriptif. Analisis preskriptif sendiri digunakan untuk memberikan suatu opini atau argumentasi mengenai suatu ketentuan dalam perundang-undangan. Dalam hal ini Penulis menganalisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha sebagaimana Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 berdasarkan Kepada UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Ciptakerja, dan beberapa asas-asas hukum.

G. Sistematika Penulisan

Pemaparan terkait sistematika penulisan akan memberikan penjelasan sehingga akan lebih terarah pada penelitian ini yang membahas terkait Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha, berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan ini:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini meliputi: Latar belakang masalah. Latar Belakang berisikan penjelasan mengenai urgensi isu yang akan diangkat oleh penulis; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Kegunaan Penelitian; Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini meliputi: Tinjauan Pustaka. Tinjauan Pustaka sendiri berisikan teori-teori ataupun ketentuan hukum yang digunakan dalam

mekanisme PHK dan teori-teori ataupun ketentuan hukum yang akan digunakan dalam menganalisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha.

3. BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis terkait Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha.

4. BAB IV: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Langsung Oleh Pengusaha.

