

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia termasuk negara yang pertumbuhan penduduknya tergolong tinggi sehingga dapat mengakibatkan jumlah angkatan kerja di setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan lowongan atau kesempatan kerjanya tidak sebanding dengan peningkatan angka kependudukan.¹ Indonesia didalamnya memiliki banyak perusahaan, baik perusahaan milik negara maupun swasta.

Perusahaan di Indonesia tergolong sangat banyak akan tetapi hal tersebut tidak mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dikarenakan adanya batasan usia di setiap perusahaan dan banyaknya aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, disetiap perusahaan pasti sering terjadi perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Maka dari itu, untuk meminimalisir terjadinya perselisihan hubungan industrial para pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja harus membuat perjanjian secara tertulis terlebih dahulu. 4 (empat) syarat sahnya perjanjian yang berlaku dan harus diterapkan disetiap perusahaan telah diatur didalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

¹ S E Arpi, M Dan, and Hakim Lukmanul, "Peran Pemerintah Dalam Menanggulangi Tingkat Pengangguran Melalui Pemberdayaan Pedagang Kaki Lima (Studi Kasus Kelurahan Kejawan Putih Tambak Mulyorejo Surabaya)", *Jurnal Prodi Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2 (Maret-Agustus, 2022), hlm.130

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Pihak yang tidak memenuhi kedua syarat sahnya perjanjian pertama yaitu tidak adanya kesepakatan yang dilakukan oleh para pihak dan para pihaknya tidak cakap hukum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau dapat disebut subjektif, apabila para pihak tidak memenuhi dua syarat sahnya perjanjian yang terakhir yaitu tidak ada suatu hal tertentu dan tidak ada sebab yang halal maka perjanjiannya dapat batal demi hukum atau objektif. Selain itu untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik diperlukan kerjasama oleh beberapa pihak yang terlibat seperti yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:²

1. Tenaga kerja/buruh;
2. Serikat tenaga kerja/serikat buruh;
3. Pemberi kerja/pengusaha;
4. Organisasi pengusaha;
5. Lembaga kerjasama bipatrit/tripatrit;
6. Dewan pengupahan;
7. Pemerintah.

² Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan, Literasi Nusantara, hlm. 33

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha/perusahaan yang terjadi setelah terjadinya perjanjian kerja.³ Dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja apabila terdapat 3 (tiga) unsur dibawah ini yaitu:⁴

1. Suatu perjanjian itu harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau objek perjanjian serta pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja.
2. Upah adalah sesuatu yang didapatkan oleh pekerja dalam bentuk uang setelah pekerja tersebut menyelesaikan tugasnya, upah harus ada disetiap perjanjian kerja.
3. Perintah merupakan unsur yang harus ada didalam suatu hubungan kerja, atau dapat dikatakan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja disuatu perusahaan harus berada dibawah perintah pengusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga harus membuat perjanjian secara tertulis, hal tersebut tercantum didalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Yang berarti bahasa yang digunakan atau berlaku didalam perjanjian kerja waktu tertentu yaitu perjanjian yang menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja yang apabila pembuatannya tidak menggunakan huruf latin dan bahasa Indonesia, maka

³ H. Kusbianto and Dian Hardian Silalahi, 2020, *Hukum Perburuhan*, Medan, Enam Media, hlm. 38

⁴ Lidia Febrianti and Efendi Ibnu Susilo, "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 1 (November, 2021), hlm. 577-578

secara tidak langsung dari awal hubungan kerja tersebut dinyatakan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT).⁵

Perjanjian kerja yang dibuat secara benar nantinya juga dapat diperuntukkan pekerja untuk membela atau mempertahankan hak-haknya apabila terjadi perselisihan hubungan industrial seperti pemutusan hubungan kerja. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu keadaan dimana pekerja dinyatakan berhenti bekerja dari suatu perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja itu seharusnya menjadi upaya terakhir yang dilakukan apabila sudah melakukan berbagai cara namun tetap tidak menemukan hasil yang diharapkan.⁶ Bagi semua kalangan pekerja, pemutusan hubungan kerja itu merupakan salah satu hal yang sama sekali tidak diharapkan kecuali memang atas keinginannya sendiri untuk mengakhiri perjanjian kerja tersebut.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena terdapat salah satu pihak yang melanggar aturan, bersifat demi hukum, terjadi karena kondisi tertentu, dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Akan tetapi terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut sebenarnya tetap tidak dibenarkan dan pada saat terjadi hal seperti itu maka sangat disayangkan sekali apabila pekerja tidak pernah berbuat kesalahan selama

⁵ Mulkan Syarif, "Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1, No. 3 (2022), hlm. 172

⁶ Elok Hikmawati et al., "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Pekerja Melanggar Disiplin Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Forum Ilmiah*, Vol. 19, No. 2 (Mei, 2022), hlm. 207

bekerja, perusahaan akan merasa rugi dengan kehilangan pekerja yang ahli dalam bidangnya.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi kapan saja dan dimana saja dengan berbagai macam alasan tergantung dari setiap perusahaan yang mengalami perselisihan hubungan industrial. Dari segala bentuk pemutusan hubungan kerja tidak ada yang disukai oleh setiap pekerja apalagi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut sama saja menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia, yang dimana pekerja tidak ada persiapan untuk mencari lowongan di perusahaan lain, mau tidak mau pekerja tersebut berhenti bekerja selama pekerja mendapatkan pekerjaan baru. Oleh karena itu, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak yang telah diatur didalam Pasal 156 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Begitu juga untuk pekerja dengan perjanjian waktu tertentu atau pekerja kontrak mereka juga berhak atas hak-haknya yang harus didapatkan seperti pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Uang kompensasi adalah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk penggantian hak bagi pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada saat selesainya kontrak kerja. Sedangkan pesangon sendiri merupakan uang yang diberikan kepada pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya dalam rangka pengurangan pekerja/tenaga kerja diperusahaan

yang ditempati.⁷ Pekerja yang termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang tercantum didalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, maka pekerja wajib diberikan uang pesangon dalam bentuk penggantian hak yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan masa kerja tenaga kerja/buruh yang bekerja disuatu perusahaan. Namun, apabila dalam keadaan tertentu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pengusaha diperbolehkan memberikan uang pesangon yang lebih sedikit kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.⁸

Pemutusan hubungan kerja sebenarnya juga dapat terjadi karena terdapat 2 (dua) faktor. Faktor yang pertama yaitu faktor yang terjadi pada diri pekerja itu sendiri misalnya, dalam bekerja atau melakukan pekerjaannya pekerja banyak melakukan kesalahan yang dilakukan secara sengaja sehingga dapat menyebabkan beberapa permasalahan yang merugikan perusahaan dan timbul perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja, selain itu pekerja melanggar peraturan-peraturan yang sudah disepakati diawal perjanjian antara kedua belah pihak yaitu pekerja/tenaga

⁷ Fajar Kurniawan and Wisnu Aryo Dewanto, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5, No. 1 (Juni, 2020), hlm. 70

⁸ Agung Kristyanto Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan", *Jurnal USM Law Review*, Vol. 5, No. 1 (2022), hlm. 322

kerja dengan pengusaha/perusahaan atau melanggar peraturan perusahaan yang telah tercantum pada perjanjian kerja bersama.

Faktor kedua yaitu faktor yang terjadi karena kesalahan perusahaan. Misalnya, perusahaan mengalami kepailitan akibat kelalaian dari pengusaha bukan dari pekerjanya. Beberapa perusahaan juga pasti ada yang melakukan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dari kedua faktor tersebut, bahkan ada perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja diluar faktor tersebut melainkan tanpa alasan yang jelas atau melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PT. Karya Cipta Mulia ini merupakan salah satu perusahaan berdomisili di Sleman. PT. Karya Cipta Mulia adalah sebuah perusahaan yang tenaga kerjanya bergerak dibidang kontraktor. PT. Karya Cipta Mulia didalamnya terbagi menjadi beberapa bagian yaitu Direktur, Manager, Administrasi dan Keuangan, Marketing, Counter Sales, Pelaksana Konstruksi, dan pekerja lainnya. PT. Karya Cipta Mulia memiliki beberapa pekerja yaitu pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Awal mulanya PT. Karya Cipta Mulia melakukan pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan ada beberapa pekerja dari PT Karya Cipta Mulia melakukan kesalahan yang dapat memperlambat jalannya program kerja perusahaan.

Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT Karya Cipta Mulia merupakan pekerja golongan *outsourcing* atau pekerja kontrak. Sesuai dalam isi Pasal 37 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan

Hubungan Kerja menjelaskan bahwa pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada tenaga kerja/buruh dan/atau serikat tenaga kerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Karya Cipta Mulia selain karena kesalahan pekerja, perusahaan juga tidak mengirimkan surat pemberitahuan terkait perpanjangan kontrak kepada beberapa pekerja di PT. Karya Cipta Mulia. Pimpinan PT. Karya Cipta Mulia melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara melakukan panggilan kepada pekerja terkait kemudian memberikan pengumuman bahwa pekerja tersebut terkena pemutusan hubungan kerja dan diberhentikan pada saat itu juga. Hal itu sudah menunjukkan bahwa PT. Karya Cipta Mulia telah melakukan tindakan yang kurang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 karena siapapun yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa suatu pernyataan pengakhiran dengan mengindahkan jangka waktu menurut undang-undang, maka perbuatan tersebut dianggap melanggar hukum dan diancam akan membayar ganti rugi apabila tidak dilakukan tindakan kecuali perbuatan tersebut dilakukan dengan alasan mendesak. Segala keputusan yang berakhir dengan adanya pemutusan hubungan kerja jelas tidak dibenarkan didalam peraturan perundang-undangan, baik alasannya memaksa ataupun efisien

karena dapat merugikan tenaga kerja/buruh.⁹ Efisien merupakan segala sesuatu keputusan yang diambil oleh perusahaan apabila perusahaan sedang mengalami masalah misalnya perusahaan sedang dalam krisis agar perusahaan bisa tetap berkembang.

Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Karya Cipta Mulia ternyata juga masih memenuhi kriteria usia yang telah diatur didalam undang-undang hanya saja karena kesalahan yang disebabkan karena kecerobohan dari pekerja itu sendiri. Akan tetapi menurut pekerja PT. Karya Cipta Mulia seharusnya PT. Karya Cipta Mulia tetap memberikan informasi kepada para pekerjanya bahwasanya mungkin sudah tidak ada perpanjangan kontrak lagi dengan alasan yang jelas dan jangka waktu yang telah ditentukan yaitu selama 14 (empat belas) hari sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja agar tidak terjadi perselisihan hubungan industrial. Dan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja tersebut, pemerintah juga berwenang atas jaminan perlindungan hukum demi melindungi hak tenaga kerja/buruh.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, maka sudah seharusnya PT. Karya Cipta Mulia juga memberikan uang kompensasi (pesangon) yang diakibatkan dari hubungan kerja sebagaimana diatur didalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan merupakan pilihan terbaik untuk suatu

⁹ Nazifah Nazifah and Syarifa Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol. 21, No. 3 (Oktober, 2021), hlm. 1114

perusahaan dan sebaiknya sebelum mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan pekerja dan/atau pengusaha/perusahaan melakukan upaya pencegahan terlebih dahulu sesuai dengan permasalahan yang dialami perusahaan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha juga tidak diperbolehkan sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja, kecuali ada hal tertentu yang harus disepakati oleh kedua belah pihak agar terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut tetap mendapatkan suatu keadilan.¹⁰

Mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah seharusnya melakukan segala upaya berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjelaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sedangkan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pemutusan hubungan kerja memang sebisa mungkin harus di hindari dikarenakan membuat pekerja kehilangan pekerjaannya, yang dimana pekerjaan tersebut dijadikan sebagai sumber pencaharian dan pendapatannya.¹¹ Selain

¹⁰ Rudi Febrianto Wibowo and Ratna Herawati, "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (2021), hlm. 116

¹¹ Fitriana Gunadi, "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 50, No. 4 (Desember, 2019), hlm. 861

merugikan pekerja, pemutusan hubungan kerja sebenarnya juga merugikan pengusaha karena pengusaha akan kehilangan pekerjanya apalagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja merupakan pekerja yang ahli dalam bidang yang dijalankan dan apabila bidang yang ditempati tersebut adalah vital perusahaan.¹²

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan oleh PT. Karya Cipta Mulia terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja di PT. Karya Cipta Mulia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat dibentuk tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dilakukan PT. Karya Cipta Mulia terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mengambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja di PT. Karya Cipta Mulia.

¹² Sugeng Hadi Purnomo, "Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja", *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Vol. 2, No. 2 (Agustus, 2019), hlm. 140

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang diteliti oleh penulis akan memberikan beberapa manfaat yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambar mengenai bagaimana penyelesaian terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial karena terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan sumbangan pemikiran terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena kesalahan pekerja.