

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, tenaga kerja telah menjadi salah satu pintu untuk terus menstabilkan roda perekonomian pemerintah. Keberadaan tenaga kerja dalam proses pembangunan nasional dan pemerintahan memiliki kedudukan yang sangat penting serta menjadi sektor yang cukup berperan besar untuk kemajuan suatu negara. Pemerintah dipacu untuk terus memberikan perhatian yang sangat besar kepada para tenaga kerja agar kehidupan serta perekonomian mereka tetap stabil dan sejahtera.

Hal itu sesuai dengan pokok pikiran huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

“Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan”.

Selanjutnya, pada pokok pikiran huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

“Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”.

Pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang

bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.¹

Hubungan simbiosis mutualisme pemerintah dan juga para tenaga kerja yang saling menguntungkan itulah yang memberikan ruang untuk bekerjasama secara selaras mewujudkan pembangunan nasional. Disamping itu, pada praktik sosialnya pemerintah harus memberikan dukungan moril dan meteril untuk penciptaan lapangan kerja yang lebih banyak, menyiapkan tenaga kerja dengan pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk dapat bersaing serta menjamin kesejahteraan hidup bagi mereka. Hal itu dilakukan sebagai bentuk upaya untuk terus mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik dan menekan jumlah pengangguran di Indonesia yang setiap tahun terus mengalami peningkatan.

Era Millenial ini, perkembangan pembangunan dan peningkatan kerja terus melonjak dan menciptakan persaingan ketat diantara para pencari kerja. Sehingga, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kecil seiring dengan ketidakseimbangan antara lapangan pekerjaan dan pencari kerja. Perkembangan teknologi, peradaban zaman, dan tuntutan masyarakat dan kemajuan dunia kerja dan usaha, perbankan, home industri, perdagangan serta keanekaragaman jenis pekerjaan lainnya, menuntut masyarakat untuk menyiapkan diri berkompetisi secara sehat dan terbuka. Tuntutan, kesiapan, dan daya saing yang dirasakan oleh para pencari kerja, perusahaan, dan para majikan untuk melakukan hubungan kerja.

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada, Ed. Revisi, 6, 2006), hlm. 17

Menurut **Lalu Husni**, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/ majikan dengan menerima upah dan majikan/ pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.²

“Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap. Hal ini berarti ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa artinya ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti (Rusli 2004)”.³

Artinya, hubungan kerja ini dilakukan dengan adanya perjanjian kerja yang memuat bahwasanya kedua belah pihak telah sepakat sebelum melakukan hubungan kerja. Setelah terjadi kesepakatan, maka perjanjian kerja tersebut wajib hukumnya dilaksanakan oleh para pihak.

Sebelum membahas mengenai hubungan kerja secara lebih rinci, setidaknya terlebih dahulu untuk memahami dan mengerti mengenai para pihak dan pengertian-pengertian yang terkait dengan hubungan kerja sesuai dengan yang telah diatur pada pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Para Pihak dan pengertian yang dimaksud adalah :

1. *Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.*
2. *Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.*

² Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, (Jakarta: Rajawali Pers, Ed. Revisi, 11, 2012), hlm. 123

³ Rustan Sinaga, “Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja”, *Soumatra Law Review*, Vol. 1 Nomor 2, 2018, hlm. 3

3. *Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*
4. *Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*
5. *Pengusaha adalah :*
 - a. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
 - b. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
 - c. *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.*
6. *Perusahaan adalah :*
 - 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.*
7. *Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.*

Hal itu diperlukan agar memperkuat dan memperluas ilmu pengetahuan saat telah terjun ke dunia kerja sebagai seorang tenaga pekerja serta memiliki keterampilan dan wawasan agar nantinya tidak ada pihak yang dirugikan atau tertipu oleh pemberi kerja, perusahaan dan para majikan. Keterbatasan pengetahuan mengenai dunia kerja, peran pemberi kerja terhadap pencari kerja atau pekerja, dan hukum ketenagakerjaan bisa menciptakan kerugian secara waktu dan keuangan.

Individu atau perorangan dalam hubungannya bermasyarakat, jelas membutuhkan pemasukan yang tetap untuk menopang kehidupan keluarganya serta mendapatkan kesejahteraan hidup yang lebih baik. Hal itu menjadi tolak ukur kemapanan seseorang ketika telah mendapatkan suatu pekerjaan bahwasannya seseorang telah mendapatkan kehidupan yang layak seperti masyarakat luas pada umumnya. Hubungan itu tercermin pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal itu dikarenakan esensi seseorang yang bekerja serta menjadi tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, seperti kebutuhan pokoknya, kebutuhan sekunder serta kebutuhan tersiernya. Ketentuan dan jaminan terhadap seorang yang bekerja tentu diperlukan untuk meminimalisir sesuatu yang tidak diinginkan dikemudian hari. Oleh karena itu, bisa dilakukan dengan memahami hukum positif yang berlaku mengenai ketenagakerjaan.

Proses seseorang bekerja tentu berawal dari adanya peluang atau kesempatan “lowongan pekerjaan” yang ditawarkan oleh pihak pemberi kerja seperti halnya perusahaan atau badan usaha yang bergerak di beberapa bidang pekerjaan. Hubungan profesional antara pemberi kerja dan pencari kerja adalah adanya perjanjian kerja diantara para pihak. Berdasarkan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. *kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya perjanjian kerja ini, menjadi perikatan yang mengikat diantara keduanya untuk melakukan hubungan hukum dalam dunia kerja. Suatu kesepakatan terjadi kalau pihak pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja tersebut dengan pekerjaan tertentu yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan juga pekerja itu setuju untuk menerima pekerjaan itu dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.⁴

Menurut pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/ *Burgerlijk Wetboek* yang mengatur bahwa :

“Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”.

Timbulnya perikatan dari suatu kontrak memiliki hubungan hukum dan dari perikatan itulah didalamnya terdapat unsur hak serta kewajiban diantara para pihak.

Hubungan Hukum adalah hasil kreasi dari hukum selalu mempunyai dua sisi, yaitu hak dan kewajiban, dimana tidak ada hak tanpa kewajiban atau sebaliknya (Asikin, 2012).⁵

Artinya, dari perjanjian inilah menimbulkan hak serta kewajiban bagi pengusaha dan pencari kerja sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan. Syarat sah suatu

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya Edisi Kedua*, (Bogor: Ghalia Indonesia, Cet. 2, 2011), hlm. 52

⁵ Diah Aju Wisnuwardhani, “Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris”, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Vol. 8 Nomor 1, Juni 2017, Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang, hlm. 34

perjanjian apabila memenuhi ketentuan yang telah diatur pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/ *Burgerlijk Wetboek* bahwa :

1. *Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;*
2. *kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *suatu hal tertentu;*
4. *suatu sebab yang halal.*

Perjanjian yang telah memenuhi dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/ *Burgerlijk Wetboek*, maka dalam hal itu telah terkandung asas kepastian hukum yang mengikat diantara kedua belah pihak. Salah satu prinsip perjanjian adalah mengikat bagi para pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Asas kepastian hukum/ atau *Pacta Sun Servanda* yang diwujudkan didalam pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/ *Burgerlijk Wetboek* yang mengatur bahwa :

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu, suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

Adanya aturan tertulis/ perjanjian hitam diatas putih menjadi jaminan perlindungan hukum bagi para pihak, untuk perusahaan, pengusaha/ majikan dan para tenaga kerja mengenai hak dan kewajibannya masing-masing.

Namun, dalam praktiknya di lapangan tidak semua berjalan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan yang telah terjadi. Ada permasalahan dan perbedaan situasi yang menyebabkan suatu perjanjian putus atau berakhir diantara kedua belah pihak. Ada beberapa persoalan yang terjadi di lapangan hingga dilakukan

PHK. Definisi PHK sendiri diamanatkan dalam Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

PHK dapat diartikan sebagai masalah yang sering terjadi dalam dunia kerja, hal itu dikarenakan beberapa hal yang terjadi diantara kedua belah pihak yang sudah tidak sejalan atau satu tujuan. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kontrak atau perjanjian, melanggar visi dan misi perusahaan/ instansi, masalah keuangan perusahaan, atau pailit (bangkrut/ gulung tikar). Sehingga, jalan untuk dilakukan suatu pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi terhadap pihak pekerja.

Ada sebagian pemberi kerja pada suatu perusahaan/ badan usaha yang bergerak di beberapa bidang pekerjaan yang melakukan PHK dengan kurang memperhatikan tata cara atau/ hukum positif yang berlaku. Sejatinya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dilakukan perundingan terlebih dahulu diantara kedua belah pihak yang melakukan perikatan untuk mencapai suatu kesepakatan yang tidak menimbulkan kerugian pada keduanya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seorang pekerja membutuhkan suatu kejelasan tentang beberapa hal yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja terkait dengan pesangon, jaminan atau/ tunjangan hari tua sebagai aspek hukum setelah dilakukan PHK. Sebagaimana telah diamanatkan pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pemenuhan kewajiban pemberi kerja terhadap seorang pekerja menjadi hak normatif

yang wajib dipenuhi dan diberikan. Hal itu diatur dan tertuang pada pasal 77 hingga

pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan norma didalam pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja lebih ke persoalan pada frasa “paling banyak”. Artinya, Pasal tersebut ketika di akumulasi menetapkan pesangon terkait PHK yaitu dipangkas setara 25 kali gaji. Jumlah itu dikategorikan menurun dibandingkan ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan 32 kali gaji.

Selain pemenuhan hak bagi pekerja yang terkena PHK, para majikan atau pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan alasan yang sangat kuat guna memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan upaya terakhir untuk menyelamatkan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi, tidak cukup untuk membuat sebagian dari mereka (para pekerja) menerima dengan keputusan yang diambil oleh sebuah persahaan. Hal ini menjadi polemik dalam dunia kerja dan usaha karena sebagaimana tujuan dari seseorang bekerja adalah untuk menopang hidup keluarganya dan disisi lain untuk menekan angka pengangguran. Jika pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu dilakukan sewenang-wenang oleh

para majikan, maka tidak menutup kemungkinan pengangguran semakin tahun terus mengalami peningkatan yang sangat signifikan.

Fakta yang terjadi di lapangan, pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh sebagian perusahaan tidak mengacu pada peraturan perundang-undangan. Penelitian ini, penulis fokuskan pada salah satu pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan dengan tidak memberikan surat peringatan kepada pekerja yang akan diputus hubungan kerjanya. PT. Surya Mustika Nusantara adalah perusahaan penjualan dan juga distribusi rokok terpercaya di Indonesia yang berkedudukan di Puri Matahari Tower, Jakarta Barat dengan total karyawan atau pekerja mencapai kurang lebih 5000 orang yang salah satu cabangnya di wilayah Madura yaitu berpusat di Pamekasan.

Human Resource Development (HRD) PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan Budi Hermanto menuturkan bahwa pada awal bulan maret telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja sebanyak 19 orang yang merupakan karyawan tetap diantaranya motoris, satpam, supir, *office boy* (OB), administrasi dan Human Resource Development (HRD). Pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut dilakukan dengan alasan efisiensi perusahaan.⁶

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak layak, antara lain :

- a. jika antara lain tidak menyebutkan alasannya; atau
- b. jika alasannya PHK itu dicari-cari (*pratekst*) atau alasan palsu;
- c. jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja/ buruh adalah lebih berat daripada keuntungan pemberhentian itu bagi majikan; atau

⁶ Disarikan dari hasil wawancara dengan: Budi Hermanto. Human Resource Development (HRD) PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan pada hari Jumat tanggal 25 September 2020

- d. jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijs
- e. (seniority rules), dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.⁷

Namun, dalam kasus tersebut PT. Surya Mustika Nusantara tidak memberitahukan kepada para pekerja alasan mengapa dilakukan PHK. Perusahaan berusaha menutupi alasan tersebut dengan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan pasal 156 ayat (2), (3), dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada kasus ini, upaya yang dilakukan perusahaan PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan merupakan upaya agar tidak ada tuntutan atau upaya hukum lainnya dari pihak pekerja. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi suatu titik persoalan yang sulit dihadapi bagi para pekerja karena minimnya pengetahuan terkait efisiensi yang dilakukan perusahaan untuk melakukan PHK.

Merujuk pada pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/ buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pokok pikiran diatas terkandung dalam pasal tersebut adalah alasan efisiensi dimana perusahaan dalam keadaan tutup atau dengan kata lain merupakan

⁷ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, (Jakarta: Sinar Grafika, Ed. 1. Cet .6, 2016), hlm. 163

penyelamatan dari sebuah perusahaan. Berdasarkan pertimbangan dalam uji materiil putusan mahkamah konstitusi dengan nomor 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana :

“Dengan adanya ketentuan pada Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kata efisiensi lebih ditekankan pada klausul “perusahaan tutup” karena pada pasal 164 mengatur alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja karena perusahaan tutup, bukan karena alasan lainnya”.

Sedangkan dalam pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kemudian, putusan mahkamah konstitusi dengan Nomor 19/PUU-IX/2011 dalam amar putusannya menyatakan bahwa pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) pada frasa “Perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

Namun, pada Pasal 154A ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa “pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi”. Norma ini tentu bertolak belakang dengan Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan bahwa “perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan tutup bukan karena efisiensi”. Adanya tafsiran

dari norma Undang-Undang Cipta Kerja tersebut menjadikan pengusaha semakin sewenang-wenang ketika mengimplementasikan PHK kepada pekerja. Karena sebagaimana yang telah diamanatkan dalam konstitusi yaitu pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Artinya, konstitusi tersebut harus ditegakkan dimana warga berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan dalam persoalan ini negara harus menjamin pada setiap pekerja/ buruh untuk memberikan kepastian dan juga jaminan terhadap pekerjaan mereka.

Kasus atau hal tersebut didukung oleh adanya data di lapangan sebagai faktor pendukung yang *valid* (sah) dari proses penelitian ini. Hal itulah yang menjadi dasar penulis untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dan segala aspek masalah serta upaya-upaya hukumnya serta menyusun penelitian tersebut dalam penelitian yang berjudul :

“PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA DI KABUPATEN PAMEKASAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, timbul pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Mengapa pekerja tidak melakukan upaya hukum atas pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan sesuai dengan undang-undang oleh pengusaha ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui alasan tidak dilakukan upaya hukum oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan dalam penelitian ini antara lain :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis dapat memberikan penjelasan secara spesifik terkait dengan persoalan yang sering terjadi dalam dunia kerja dan usaha yaitu PHK yang dilakukan oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan, serta dapat bermanfaat untuk menambah wawasan terkait ilmu pengetahuan yang berbasis ilmu hukum tentang tenaga kerja dan pemberi kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Pengusaha

Penulisan penelitian ini diharapkan oleh penulis agar setiap perusahaan khususnya di wilayah kerja Kabupaten Pamekasan untuk melakukan PHK agar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau sesuai dengan kesepakatan para pihak.

2. Bagi Pekerja

Penulisan penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat bermanfaat bagi pekerja/ buruh yang mengikatkan diri kepada perusahaan agar meminimalisir kerugian terhadap hak-haknya jika terjadi PHK oleh perusahaan khususnya di wilayah kerja Kabupaten Pamekasan.

1.5 Keaslian Penelitian

No.	Nama	Judul	Rumusan Masalah	Perbedaan
1.	Lina Sasmiati, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2014.	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans	1. Apa saja hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja ? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja Tugu Trans ? 3. Apa upaya hukum yang dilakukan karyawan atas pemutusan hubungan kerja	1. Penelitian yang ditulis penulis tidak membahas tentang perlindungan hukum bagi karyawan.

			terhadap PT. Jogja Tugu Trans ?	
2.	Nur Qadri, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar 2016.	Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT. Hero. Supermarket, Tbk (Giant) di Kota Makassar	1. Bagaimana ketentuan Hukum dan perundang- undangan tentang ketenagakerjaan ? 2. Bagaimanakah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Hero Supermarket Tbk (GIANT) Makassar ?	1. Penelitian yang dilakukan penulis tidak memaparkan tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada

:

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Sasmiati yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Jogja Tugu Trans” lebih menganalisa pada perlindungan hukum bagi pekerja yang sudah bekerja selama 5 tahun sejak tahun 2008 dengan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena telah menuntut status kerja di PT. Jogja Tugu Trans yang secara terus-menerus tidak ada status yang jelas dan kepastian kerja yang tetap.

Masa kerja mereka pun dilakukan setahun sekali dengan adanya masa percobaan yang tidak sesuai dengan undang-undang. Jika dibandingkan dengan penelitian penulis, yaitu berbeda halnya dengan pekerja yang bekerja di PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan dimana mereka yang diputus hubungan kerjanya secara nyata merupakan karyawan tetap dan masa percobaannya sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nur Qadri yang berjudul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pada PT. Hero. Supermarket, Tbk (Giant) di Kota Makassar” lebih menganalisa pada pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Hero. Supermarket, Tbk (Giant) agar dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.

Sedangkan dalam penelitian ini, penulis fokuskan pada persoalan tentang hak dan upaya hukum pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan, dimana perusahaan tersebut telah memutus hubungan kerja kepada 19 orang yang merupakan karyawan tetap dengan menggunakan alasan yang kerap dilakukan majikan/ pengusaha yaitu efisiensi. Alasan efisiensi dapat kita ketahui telah diamanatkan pada pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, apabila perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi, maka pesangon yang diberikan harus merujuk pada pasal 164 ayat (3) yaitu membayar 2 kali upah pesangon ketentuan pada pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini yang sering dijadikan celah bagi perusahaan untuk menghilangkan hak seorang bekerja.

Hal tersebut juga didukung oleh putusan mahkamah konstitusi dengan Nomor 19/PUU-IX/2011 yang amar putusannya menyatakan bahwa Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) pada frasa “Perusahaan tutup” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama perusahaan tersebut dalam keadaan baik atau tidak mengalami kerugian secara terus-menerus. Apabila perusahaan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja, sebaiknya terlebih dahulu memandang aturan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang tujuannya memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi para pekerja.

PHK tersebut dilakukan dengan tidak memberikan surat peringatan (SP) terlebih dahulu kepada pekerja yang akan diputus hubungannya. Namun, PT. Surya Mustika Nusantara beritikad baik dengan memberikan pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga memberikan surat referensi bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Tetapi, itikad baik tersebut tidak cukup bagi mereka (para pekerja), karena sejatinya bagi mereka pekerjaan tetap merupakan hal yang sangat penting dalam menopang kehidupan keluarganya. PT.

Surya Mustika Nusantara juga secara tegas mengatakan bahwasanya menolak para pekerja yang diputus hubungan kerjanya apabila kembali melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, karena sebagaimana yang penulis ketahui dari hasil pengamatan perusahaan sebelumnya bahwa ada beberapa perusahaan yang dapat merekrut karyawannya kembali setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hukum Empiris. Penelitian hukum empiris sering disebut dengan penelitian yuridis-sosiologis (*socio legal*) bertujuan untuk mengungkapkan hukum yang hidup (*living law*) dalam masyarakat melalui perbuatan yang dilakukan oleh masyarakat dan membutuhkan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden.⁸ Disamping bertumpu pada peraturan perundang-undangan yang relevan yaitu pada bidang ketenagakerjaan, penelitian ini juga ditujukan untuk memahami kondisi dan situasi sosial pada pola kehidupan masyarakat di kehidupan nyata. Hal ini tentu tidak selalu mengarah pada norma atau aturannya saja dalam ilmu hukum. Titik berat pada penelitian empiris, terdapat pada norma yang telah ada yang dikaitkan dengan kehidupan masyarakat secara nyata.

Penelitian ini berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan

⁸ Elizabeth Nurhaini Butarbutar, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018), hlm. 72

perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja didalam masyarakat.⁹ Pemaparan fakta-fakta empiris inilah yang menjadi acuan untuk mengkaji dan meneliti dengan mengumpulkan data terkait pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata.¹⁰ Model pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data yang *valid* (sah) dengan cara terjun langsung ke lapangan atau yang menjadi objek penelitian yaitu pada PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan. Penggunaan fakta dari empiris diperkuat dengan dilakukan pendekatan kualitatif.

1.6.3 Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu meneliti pola kehidupan yang terjadi pada subyek penelitian dengan melakukan observasi secara langsung ke lapangan untuk memperoleh keabsahan data.

⁹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum NORMATIF dan EMPIRIS*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2017), hlm. 47

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 1986), hlm. 51

Metode ini diperoleh dengan cara melalui pengamatan, wawancara, atau bahan tertulis.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang menjadi obyek penelitian. Penggunaan data primer dalam penelitian hukum sosiologis, menunjukkan bahwa penelitian ini harus dibangun dari fakta-fakta sosial yang terkait dengan bekerjanya hukum yang nyata dihadapi oleh penulis.¹¹ Data penelitian yang dilakukan diperoleh melalui wawancara dengan responden yang bertujuan menggali informasi terkait pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan.

b. Data Sekunder

Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang tidak diperoleh secara langsung melainkan diperoleh dengan menggunakan bahan tertulis seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan juga bahan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

Penggunaan data sekunder biasanya digunakan sebagai data di awal atau sebagai perbandingan dalam penelitian hukum sosiologis. Penulis ini berangkat dari fakta-fakta sosial yang dirujuk dari buku-buku,

¹¹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.* hlm. 59

hasil penelitian dan jurnal ilmiah.¹² Penulisan penelitian ini, menggunakan data sekunder yang mencakup :

1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat diantaranya terdiri dari peraturan perundang-undangan :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum kepustakaan yang memaparkan isi dari bahan hukum primer.

¹² *Ibid*, hlm. 60

- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum yang diperoleh dari jurnal hukum, penelitian hukum, kamus hukum dan sumber dari internet.

1.6.4 Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis yaitu di PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan sebagaimana yang telah tertulis dalam judul penelitian. Alasan memilih lokasi karena dari beberapa perusahaan yang melakukan PHK, PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan menjadi urutan ketiga dengan memutus hubungan pekerjaanya sebanyak 19 orang sedangkan dari perusahaan lain melebihi 19 orang dalam memutus hubungan pekerjaanya. Selanjutnya, terkait dengan alasan yang tidak sering perusahaan lain lakukan di wilayah kerja Kabupaten Pamekasan yaitu dengan menggunakan alasan efisiensi sebagai dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) dibandingkan dengan perusahaan lain yang melakukan pemutusan hubungan kerjanya dengan alasan yang lumrah seperti habis masa kontrak dan habis masa pensiun.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *interview* (wawancara), yaitu sesi tanya jawab secara lisan. *Interview* (wawancara) dilakukan kepada pihak yang bersangkutan yaitu kepada pihak perusahaan dan beberapa mantan pekerja sebagai responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dengan menggunakan metode kualitatif yaitu melalui pengamatan,

wawancara, atau bahan tertulis. Narasumber dalam penelitian ini mencakup :

- 1) Human Resource Development (HRD) PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan.
- 2) Supervisor Sales Retail PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan.
- 3) Pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan.

1.6.6 Analisis Data

Setelah dilakukan pengumpulan data, selanjutnya menganalisis data dengan menggunakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹³ Artinya, secara deskriptif mengidentifikasi dan menganalisis data yang difokuskan dengan fakta di lapangan atau yang ditemukan dari hasil penelitian serta digunakan untuk mengetahui fakta-fakta di lapangan terkait pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh PT. Surya Mustika Nusantara di Kabupaten Pamekasan apabila' ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Ibid*, hlm. 192

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini tersusun secara sistematis guna memperoleh kejelasan terhadap permasalahan pada penelitian yang dikaji. Oleh karena itu, setiap bab dan sub bab menyajikan substansi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Susunan sistematika dalam penelitian ini mencakup :

Pada bab I ini sebagai pendahuluan, memuat gambaran pada umumnya tentang fakta permasalahan yang terjadi di lapangan. Latar belakang penelitian ini dijadikan dasar isu hukum karena fakta di lapangan masih banyak pengusaha/ majikan yang melakukan PHK dengan tidak memperhatikan hukum positif yang berlaku. Tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan kejelasan terhadap isu hukum yang diangkat. Metode penelitian yang digunakan yaitu hukum empiris dan jenis pendekatannya adalah yuridis sosiologis. Keaslian penelitian dilakukan dengan membandingkan hasil penelitian yang sebelumnya.

Pada bab II berisi kajian pustaka yang memuat aspek hukum ketenagakerjaan dan aspek hukum pemutusan hubungan kerja (PHK) serta perjanjian sebagai dasar hubungan kerja.

Pada bab III memuat tentang pembahasan terkait dengan pemenuhan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dan upaya hukum bagi pekerja atas hak-haknya jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta menjawabnya dengan data relevan dengan melibatkan PT. Surya Mustika Nusantara Kabupaten Pamekasan yang menjadi objek penelitian.

Pada bab IV berisi kesimpulan dan saran terhadap permasalahan yang menjadi isu hukum dalam penelitian dengan dikaji menggunakan pendekatan

yuridis sosiologis serta memberikan jawaban berdasarkan pembahasan yang dikaji.