

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia memiliki berbagai kebutuhan, dan untuk memenuhi itu semua, mereka harus bekerja. Baik bekerja untuk diri sendiri atau dengan orang lain. Bekerja untuk orang lain memerlukan perintah orang karena pekerja diharapkan untuk tunduk dan mengikuti atasan mereka. Hal tersebut melahirkan suatu hubungan ketenagakerjaan, Ketika seorang pekerja mengikatkan diri kepada pemberi kerja untuk dipekerjakan, dianggap sah untuk mengatakan bahwa hubungan kerja telah terjalin karena perjanjian kerja telah disetujui. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja inilah yang menimbulkan hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah suatu pengaturan hukum yang sekurang-kurangnya melibatkan dua subjek hukum. Pengusaha dan pekerja merupakan pihak dalam suatu hubungan hukum yang mengatur hubungan kerja. Pasal 1 Angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan menyatakan, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Sedangkan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

¹ Lihat Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perintah.² Apabila terjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, maka kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja tersebut. Dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak dapat dikesampingkan adanya potensi perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja.³ Lalu Husni mengatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab.⁴ PHK bukanlah keputusan yang mudah bagi pengusaha atau pekerja. Pengusaha melihat PHK sebagai bagian normal dari kegiatan perusahaan mereka. PHK dapat kita jumpai pada tempat kerja, seringkali menimbulkan kekhawatiran, khususnya bagi para pekerja. Pilihan untuk mengakhiri hubungan kerja berdampak buruk bagi pekerja yang menghadapinya, serta kelangsungan hidup dan masa depan mereka .

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak.⁵ UU Ketenagakerjaan mengatur tentang alasan PHK pekerja serta hak-hak pekerja setelah PHK. Pengusaha tidak diizinkan untuk mengakhiri pekerjaan pekerja tanpa alasan yang kuat. Pengusaha harus memberikan hak pekerja, seperti uang pesangon,

² Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ M.Thai, Ramon Nofrial, *Penyelesaian Hubungan Industrial*. Yogyakarta, Deepublish, 2019, Hlm.58.

⁴ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2005, Hlm.159.

⁵ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, Hlm.90.

uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebelum hubungan kerja diakhiri jika ada dasar yang sah untuk melakukannya. Adanya faktor terkait dengan kondisi bisnis perusahaan dan perilaku pekerja dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Alasan utama dan dapat diterima oleh pemerintah adalah melakukan PHK. Karena penutupan usaha atau pailit sehingga perusahaan tidak lagi mampu membayar upah, perusahaan mengalami perubahan struktural, serta karena pekerja melakukan pelanggaran berat dengan dibuktikan dengan proses hukum yang independen dan parsial, karena pekerja melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, karena pekerja meninggal dunia, PHK karena pekerja pensiun, dan PHK karena pekerja tidak bekerja/mangkir.⁶

Pengadilan merupakan jalan terakhir untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan khususnya Perselisihan PHK. Jika kesepakatan tidak dapat dicapai melalui musyawarah, maka jalan yang ditempuh adalah melalui jalur hukum atau pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum atau tempat terjadinya perselisihan.⁷ Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus dalam sistem peradilan biasa. Permohonan kasasi dapat diajukan ke Mahkamah Agung setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kasus PHK yang terjadi salah satunya terdapat pada Putusan Nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. Kasus ini berawal dari Surapti

⁶ Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Yogyakarta, Deepublish, 2018, Hlm.52.

⁷ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti, 2009. Hlm.154.

sebagai penggugat yang mengajukan gugatan terhadap PT.Maja Agung Latexindo pada tanggal 26 April 2021, Pada PN. Medan dengan Nomor Register198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn. Penggugat merupakan Pekerja PT.Maja Agung Latexindo, yang telah bekerja dengan masa kerja 22 tahun dengan gaji sebesar Rp.3.147.614,-(tiga juta seratus empat puluh tujuh enam ratus empat belas rupiah). Pekerja sebelumnya ditempatkan dibagian Data Kontrol (Store Staff) tapi tiba-tiba dipindahkan kebagian Quality Control (QC) pada Februari 2019.

Kemudian pada tanggal 21 Oktober 2020 Pekerja tidak diperbolehkan masuk kerja oleh Tergugat yakni PT.Maja Agung Latexindo dengan alasan diPHK Sepihak sangat merugikan Pekerja. Atas PHK tersebut Pekerja telah melakukan perundingan Bipartit kepada pengusaha tapi tidak menemui penyelesaian sehingga pekerja mengajukan pengaduan (Tripartit) ke Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Deli Serdang akan tetapi tidak ada penyelesaian, selanjutnya Pekerja membawa perkara tersebut ke PHI pada PN.Medan, Pekerja juga menuntut keseluruhan hak Pekerja yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, cuti haid, gaji bulan oktober, upah lembur dengan total Rp. 177.562.764,- (seratus tujuh puluh tujuh juta lima ratus enam puluh dua ribu tujuh ratus enam puluh empat rupiah) sesuai UU Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim PHI dalam menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat berakhir dengan dikualifikasikan mengundurkan diri, yang

berdasarkan pada ketentuan Pasal 168 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan;⁸

“(1) Pekerja/ buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri; (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja; (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4); (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Karena menurut Majelis Hakim PHI Medan tidak adanya bukti-bukti dan fakta dalam persidangan tidak ditemukan adanya surat pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat. Sehingga Hakim PHI Medan juga berpendapat Pekerja/Buruh yang diputuskan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri, Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak berhak mendapat hak-hak sebagaimana tercantum dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Majelis Hakim PHI Medan pada tanggal 8 Juli 2021 membacakan putusan yang Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Pekerja merasa keberatan atas putusan nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn, mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanggal 27 Juli 2021 dengan nomor perkara 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Majelis Hakim

⁸ Lihat Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PHI berpendapat *judex facti* telah salah menerapkan hukum karena menyatakan PHK yang terjadi karena dikualifikasi mengundurkan diri.

Pada tanggal 30 Maret 2022 Mahkamah Agung membacakan putusan yaitu; 1. Mengabulkan permohonan kasasi dari pemohon kasasi sebagian, Membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn., 2.Serta Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp.53.016.064,00 (lima puluh tiga juta enam belas ribu enam puluh empat rupiah).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta Putusan Nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan Putusan Nomor 1194 K/Pdt.Sus-PHI/2022 maka penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT.Maja Agung Latexindo (Studi kasus putusan nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan putusan nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022)”

1.2 Rumusan Masalah

Dari Paparan latar belakang yang sudah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dikaji yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK dalam putusan nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan Putusan Nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022?
2. Apakah perhitungan hak-hak pekerja atas PHK dalam putusan Nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim mengenai pemenuhan hak-hak pekerja dalam putusan nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan putusan nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022
2. Untuk mengetahui perhitungan hak-hak pekerja atas PHK dalam putusan Nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman teori ilmu hukum, serta menambah literatur khususnya terkait pengaturan hukum mengenai pemenuhan hak-hak pekerja atas PHK yang dilakukan oleh PT.Maja Agung Latexindo.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan mahasiswa, akademisi, pekerja dan perusahaan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja atas tindakan PHK yang dilakukan oleh PT.Maja Agung Latexindo.

1.5 Keaslian Penelitian

Dalam penulisan skripsi yang berjudul Pemenuhan hak-hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh PT.Maja Agung Latexindo (Studi Kasus Putusan Nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn dan Putusan

Nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tidak ditemukan adanya skripsi dengan judul yang sama dengan skripsi ini .

Tabel 1.
Keaslian Penelitian

No	Nama	Judul	Rumusan Masalah
1.	Samsul Arifin, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura, 2017.	Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Mogok Kerja (Studi Putusan PK Nomor 97PK/Pdt.Sus/2012)	1. Apakah substansi Perjanjian Kerja Bersama dalam Putusan PK Nomor 97 PK/Pdt.Sus/2012 membatasi hak mogok pekerja/buruh? 2. Apakah pemutusan hubungan kerja dalam Putusan PK Nomor 97/PK/Pdt.Sus/2012 telah memenuhi hak-hak pekerja/buruh?
2.	Eldira Puspa Juwita, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020.	Implikasi Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Atas Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit (Studi Putusan No.13/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.YYK dan Putusan No.970K/Pdt.Sus- PHI/2018	1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja yang diputus Hubungan Kerjanya pada perusahaan pailit? 2. Bagaimana analisis pertimbangan hukum majelis hakim pada putusan No. 13/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Yyk dan putusan No.970 K/Pdt.Sus-PHI/2018 PT.Starlight Prime Thermoplast (Dalam Pailit)

Dari pemaparan 2 penelitian diatas terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian penulis yakni :

1. Persamaan penelitian pertama oleh Samsul Arifin dengan penelitian ini adalah tema penelitian yang diangkat yaitu membahas Putusan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian pertama oleh Samsul Arifin, membahas sebuah putusan peninjauan kembali mengenai substansi perjanjian kerja bersama, dan pemenuhan hak-hak pekerja akibat mogok kerja. Sedangkan dalam skripsi ini membahas mengenai dua putusan pengadilan hubungan industrial dan putusan kasasi mengenai pertimbangan hakim pemutusan hubungan kerja karena melanggar norma-norma perusahaan dan mengenai perhitungan hak-hak pekerja atas PHK.
2. Persamaan penelitian kedua oleh Eldira dengan penelitian ini yaitu tema penelitian yang diangkat mengenai dua putusan pengadilan yaitu putusan PHI dan putusan Kasasi mengenai PHK. Perbedaan yaitu pada penelitian kedua membahas mengenai pemenuhan hak pemutusan hubungan kerja pada perusahaan pailit dan analisis pertimbangan hakim dalam putusan, Sedangkan dalam skripsi ini membahas mengenai pertimbangan hakim pemutusan hubungan kerja karena melanggar norma-norma perusahaan dan mengenai perhitungan hak-hak pekerja atas PHK.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Prof. Peter Mahmud Marzuki mengatakan penelitian hukum normatif adalah suatu tindakan mencari aturan hukum, asas hukum, dan doktrin hukum yang mungkin dapat menjawab tantangan hukum saat ini.⁹

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan antara lain, pendekatan perundang-undangan yaitu dilakukan guna menelaah perundang-undangan maupun peraturan terkait dengan penelitian yang hendak diteliti.¹⁰ Karena pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk mengkaji pertimbangan hakim dalam memutus persoalan PHK yang terjadi. dan pendekatan kasus yaitu untuk mempelajari penerapan norma yang dilakukan dalam praktik hukum mengenai kasus-kasus yang diputus sebagaimana dalam yurisprudensi terhadap perkara yang menjadi fokus penelitian.¹¹

1.6.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam skripsi ini yaitu;

1. Bahan hukum primer

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, Hlm.35.

¹⁰ *Ibid.* Hlm. 93

¹¹ Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum : normatif dan empiris*, Malang, Bayu Media Publishing, 2012, Hlm. 321.

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.¹²

Bahan hukum primer ini sesuai dan berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini. Bahan hukum yang digunakan yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 5. Putusan nomor 198/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn
 6. Putusan nomor 266 K/Pdt.Sus-PHI/2022
2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹³ Pada skripsi ini bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu buku-buku literatur tentang ketenagakerjaan terutama mengenai pemutusan hubungan kerja.

¹² Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, PT.RajaGrafindo Persada, 2016, Hlm.118.

¹³ *Ibid.* Hlm.119.

3. Bahan hukum tersier

Bahan Hukum Tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder, yang berasal dari kamus hukum, ensiklopedia, majalah dan internet.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan informasi melalui penelitian observasional terhadap buku-buku, literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diselesaikan.¹⁴

1.6.5 Analisa Bahan Hukum

Adapun Analisa Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu:

- a. Deskriptif, yaitu dengan cara menafsirkan dan menguraikan data yang sudah saya peroleh dari dokumen Putusan Pengadilan, serta jurnal Hukum, kemudian menjelaskan data-data hasil penelitian yang saya lakukan kepada aturan-aturan hukum yang berlaku di Indonesia dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan yang akan dibuat dalam bentuk deskriptif
- b. Kualitatif artinya tahap menganalisis data dilakukan melalui proses membaca dan mempelajari data-data yang telah diperoleh akan

¹⁴ M.Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2014, Hlm.111.

memperioritaskan data yang memiliki nilai kualitas lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.