

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Ketenagakerjaan merupakan interaksi erat yang terbentuk antara pemberi kerja dan pekerja dalam dunia industri. Pemilik usaha sangat memerlukan kehadiran pekerja untuk menjalankan operasional bisnis mereka dengan efektif dan efisien. Mereka bergantung pada tenaga kerja untuk mengisi peran-peran kunci dalam produksi, pengelolaan, dan pengembangan usaha mereka.

Sementara itu para pekerja mengandalkan pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kerja yang layak dan memberikan imbalan yang sesuai atas upaya mereka. Bagi pekerja, pemberi kerja adalah sumber pendapatan utama mereka, yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan mendukung kehidupan mereka serta keluarga mereka, sehingga hubungan ketenagakerjaan tidak hanya merupakan pertukaran jasa antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga merupakan ketergantungan saling terhadap satu sama lain dalam mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan ekonomi masing-masing.<sup>1</sup>

Keterlibatan pekerja, pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah dalam semua aspek yang terkait dengan tenaga kerja menciptakan suatu dinamika yang utuh

---

<sup>1</sup> Harahap, A. M. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan". (2020). Hal 20-21

dalam hubungan industrial.<sup>2</sup> Setiap pihak memiliki peran dan kepentingan yang berbeda-beda dalam mengatur, mengelola, dan memengaruhi kondisi ketenagakerjaan. Pekerja memiliki kepentingan dalam memperjuangkan hak-hak mereka terkait upah, kondisi kerja, dan perlindungan sosial.

Pengusaha bertanggung jawab untuk mengelola operasional bisnis mereka secara efisien sambil memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja bertindak sebagai perwakilan kolektif pekerja untuk memperjuangkan kepentingan bersama mereka dan memastikan keadilan dalam hubungan industrial. Sementara itu, pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan kebijakan, mengawasi pelaksanaan peraturan, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang.

Melalui segala kompleksitas ini, peraturan hukum yang mengatur ketenagakerjaan dan hubungan industrial menjadi sangat penting. Undang-undang yang jelas dan tegas diperlukan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas bagi semua pihak terkait dalam menjalankan aktivitas mereka. Regulasi ini tidak hanya mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, tetapi juga menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa dan perlindungan hukum bagi semua pihak yang terlibat.

Peraturan hukum memainkan peran krusial dalam menjaga keseimbangan, keadilan, dan stabilitas dalam hubungan industrial, serta dalam memastikan

---

<sup>2</sup> Darwin Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya), Bandung: Citra Aditya Bakti, (1994), hlm. 1.

keberlanjutan dan kemajuan ekonomi secara keseluruhan. Pancasila menjadi landasan fundamental yang di atasnya didirikan hukum akan hubungan industri yang melingkupi interaksi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam proses produksi dan penukaran barang maupun jasa. Pasal-pasal dalam Pancasila mencerminkan nilai-nilai berharga yang menjadi indikator keberhasilan hukum dalam menciptakan karakter dan budaya nasional Indonesia yang unik.

Melalui pendekatan Pancasila sebagai landasan hukum ini menjadikan proses identifikasi keadilan semakin lebih mudah karena pada dasarnya antara pengusaha dan pekerja keduanya bukanlah pihak yang saling bersaing melainkan pihak yang saling bekerja sama mewujudkan keberhasilan industri.<sup>3</sup>

Selama perkembangannya, hubungan industri mencerminkan terjadinya suatu perubahan-perubahan kerja, baik dalam ekonomi maupun sosial dan terkait peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Hubungan industrial awalnya hanya mencakup antara hubungan pengusaha dan pekerja, namun seiring berkembangnya waktu diperlukan juga campur tangan pemerintah karena dalam hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja juga mencakup aspek-aspek lain yang lebih luas.

Hubungan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah saling terkait satu sama lain dan harus berjalan secara sinergis untuk mendukung pelaksanaan hubungan industrial. Antara ketiga pihak dalam hubungan industrial memiliki kepentingan

---

<sup>3</sup> Manuaba, Ida Bagus Kade Putra, and Ida Ayu Sadnyini, "Perlindungan Dan Upaya Hukum Bagi Pekerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Jurnal Analisis Hukum* 2.1 (2018), hal 53.

yang berbeda beda, tetapi persamaan kepentingan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah harus selalu dibangun dan dipelihara bersama untuk terciptanya suatu stabilitas nasional.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003) menegaskan peran penting pemerintah dalam mengatur hubungan industrial di Indonesia. Ketetapan ini memberikan landasan hukum kepada pemerintah untuk mengawasi, mengatur atau menata hubungan antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha.<sup>4</sup> Melalui undang-undang ini, pemerintah bertanggung jawab untuk memfasilitasi dialog, mediasi, dan penyelesaian sengketa antara kedua belah pihak, serta memastikan perlindungan hak-hak pekerja dan keadilan di tempat kerja. Dengan demikian, UU No. 13/2003 memainkan peran krusial dalam menciptakan iklim hubungan industrial yang seimbang dan harmonis di Indonesia.

Di Indonesia sendiri, kondisi ketenagakerjaan saat ini sedang dihadapkan dengan beberapa masalah ketenagakerjaan yang cenderung sulit untuk terselesaikan walaupun telah banyak upaya yang telah dilakukan. Isu-isu utama termasuk distribusi pekerja yang tidak merata di seluruh wilayah dan industri, produktivitas dan tingkat keterampilan tenaga kerja yang rendah, ketidakseimbangan prospek pekerjaan, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja yang tidak memadai.<sup>5</sup> Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan

---

<sup>4</sup> Zairudin, Ahmad. "Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Legal Studies Journal* 2.1 (2022). Hlm 50

<sup>5</sup> Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993, hlm. 2

tersebut dapat berpotensi menciptakan berbagai masalah, seperti pemogokan kerja, dan dapat berujung pada tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut sebagai PHK) oleh pengusaha.

Salah satu masalah yang kompleks yang sering terjadi dalam industri adalah PHK. PHK bagi seorang pekerja sendiri akan menjadi situasi yang sangat mengerikan karena berarti mereka akan kehilangan penghasilan mereka. Kekhawatiran pekerja akan PHK disebabkan oleh persaingan kerja yang ketat, angkatan kerja yang semakin meningkat, dan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kebanyakan perusahaan melakukan PHK karena ingin menurunkan biaya operasional perusahaan, tetapi di sisi lain, mereka takut kehilangan pekerjaan mereka.

Pada ranah ketenagakerjaan, pentingnya regulasi hukum sangatlah diperlukan karena diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara pemberi kerja dan pekerja, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam hubungan keduanya. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari majikan atau pengusaha, melalui perangkat hukum yang tersedia.<sup>6</sup>

Seperti halnya dengan kasus PHK yang dilakukan secara sepihak yang terjadi di PT. Bina Baru Mandiri. Korban merupakan pekerja dari PT. Bina Baru Mandiri sejak 1 Februari 2012 dan bekerja di bagian Admin Dokumentasi dengan upah Rp.

---

<sup>6</sup> Sinaga Niru Anita, and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021). Hal 61.

3.000.000.000 (tiga juta rupiah). Kasus ini terjadi awalnya ketika korban meminta izin kepada atasannya untuk mengantarkan istrinya berobat ke klinik pada tanggal 9 Juli 2018, lantaran memberikannya izin, jawaban atasannya malah meminta korban untuk ikut kerja dengan orang lain.

Ketika korban kembali kerja pada 10 Juli 2018 ternyata telah ada pekerja lain yang menggantikan posisinya tanpa ada konfirmasi apapun kepadanya. Sebelumnya tidak ada permasalahan yang terjadi antara korban dan Perusahaan tempat dia bekerja atau dengan atasannya sehingga tidak diketahui alasan mengapa korban di PHK secara sepihak oleh atasannya. Korban mencoba menyelesaikan masalah dengan atasan atau perusahaan tetapi tidak mendapat tanggapan lebih lanjut. Akibatnya, korban memutuskan untuk melaporkan masalah tersebut ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara.

Setelah mediasi, mediator mengeluarkan rekomendasi sebagai berikut: 1) Menyarankan agar PT. Bina Baru Mandiri mempekerjakan kembali Sdr. Rahmat Ardhi Hidayat pada posisi sebelumnya dan membayar hak-haknya sebagai pekerja yang belum diselesaikan.; dan 2) Menyarankan kepada semua pihak terlibat untuk memberikan tanggapan tertulis dalam waktu sepuluh hari setelah menerima surat rekomendasi ini.<sup>7</sup>

Korban mengajukan gugatan kembali ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat karena upaya mediasi yang telah dilakukan tidak

---

<sup>7</sup> Purnomo, and Soekirno. "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha". *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum universitas Krisnadwipayana* 4.1 (2022) : Hlm 53-56.

menghasilkan suatu kesepakatan antara pihak pekerja yaitu korban dan pihak pengusaha. Upaya mediasi yang telah dilakukan itu tidak menghasilkan kesepakatan antara pekerja yaitu korban dan pengusaha sehingga korban mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Karena korban di PHK secara sepihak tanpa ada kesalahan yang ia lakukan Perusahaan diminta untuk mempekerjakan kembali korban sesuai jabatan semula serta sesuai dengan Pasal penetapan ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Perusahaan harus membayar upah proses selama enam bulan upah dari bulan Juli sampai bulan Desember 2018 kepada korban. Korban juga memohon kepada majelis hakim untuk menghukum pihak perusahaan dengan membayar uang paksa atau disebut dengan *dwangsom* kepada korban sebesar Rp. 3.000.000.000 (tiga juta rupiah) per hari setiap Perusahaan atau tergugat lalai melakukan putusan ini.<sup>8</sup>

Pekerja atau buruh memiliki serangkaian hak yang harus dilindungi oleh pemerintah dan dijamin oleh pemberi kerja. Hak-hak ini mencakup hak untuk pekerjaan, hak untuk menerima upah yang adil, kebebasan untuk berserikat dan membentuk serikat pekerja, hak atas kesehatan dan keselamatan, hak untuk mendapat perwakilan hukum, hak atas perlakuan yang adil, hak privasi, dan hak untuk menjalankan agama secara bebas.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Purnomo, and Soekirno. "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha". *Krisna Law : Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana* 4.1 (2022) : Hlm 53-56.

<sup>9</sup> Sinaga Niru Anita, and Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2021). Hal 57.

Sementara itu, karyawan juga memiliki hak-hak yang harus dijaga dan ditegakkan melalui hukum. Ini termasuk kemampuan untuk membuat peraturan dan perjanjian kerja, wewenang untuk melakukan PHK dan menutup perusahaan, kemungkinan untuk berorganisasi dan bergabung dengan asosiasi tempat kerja, serta kemampuan untuk menyubkontrakkan sebagian pekerjaan mereka kepada bisnis lain.<sup>10</sup>

Meskipun status buruh adalah bebas dan seimbang dalam hukum, sering kali ada ketidakseimbangan dalam kehidupan sehari-hari antara pengusaha dan karyawan. Tentunya diperlukan berbagai langkah dalam menyelesaikan perselisihan pada hubungan industrial, untuk tercapainya hubungan kerja yang sehat dan adil bagi pihak-pihak yang terlibat. Pemerintah diharuskan mengambil tindakan untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum, dan memastikan bahwa masalah hubungan kerja ditangani dengan benar ketika muncul. Pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja juga harus menyadari satu sama lain agar dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing sesuai porsinya.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Harahap, A. M. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan". (2020). Hlm 63

1. Bagaimana dasar pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam dunia Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana implementasi kebijakan hukum di Indonesia mengenai Pemutusan Hubungan Kerja untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirugikan?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dan manfaat dari penelitian ini meliputi ;

3. Untuk mengetahui keterkaitan pemerintah dalam mengatur keberlangsungan tatanan kerja dan untuk mengetahui hukum apa yang menjadi dasar pengaturan terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana implementasi hukum terhadap upayanya dalam menjamin keadilan dan keamanan hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

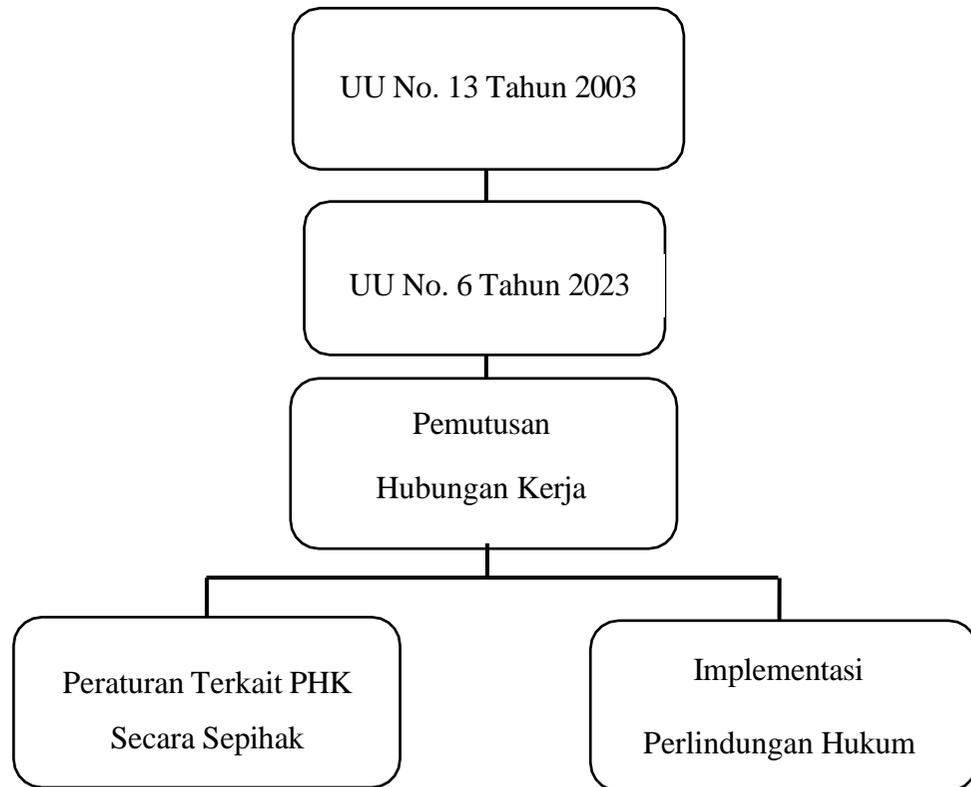
1. Manfaat Teoritis :

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan pemikiran dalam proses penciptaan ilmu pengetahuan dan pencarian solusi atas berbagai permasalahan, khususnya di bidang hukum perburuhan, hukum ketenagakerjaan, dan pembelaan atas hak-hak pekerja yang berpotensi dirugikan di dalam hubungan kerja.

## 2. Manfaat praktis :

Pemerintah diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam membuat peraturan perundangan atau regulasi mengenai ketenagakerjaan dalam rangka membina hubungan kerja yang positif dan berkeadilan serta memperkuat perlindungan hukum atas hak-hak yang harus diterima oleh pekerja dalam hubungan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu menambah wawasan dengan memberikan rangkuman kepada para pembaca mengenai seberapa penting upaya perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

## E. KERANGKA PEMIKIRAN



Berdasarkan UU No. 13/2003, ketenagakerjaan sendiri mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Suatu sistem hubungan ketenagakerjaan terbentuk antara pengusaha, pelaku produksi, dan tenaga kerja, atau pekerja. Pada dasarnya, dalam dunia kerja, wajib hukumnya bagi pekerja dan pemberi kerja untuk bekerja sama dengan baik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas perusahaan..<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Salah satu alasan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan ada karena pekerja berada dalam posisi yang kurang menguntungkan berdasarkan pada kebijakan atau peraturan yang berlaku sebelum-sebelumnya. Undang-Undang ini menunjukkan adanya perbedaan posisi dan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Peraturan-peraturan ini dianggap tidak mampu mewujudkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Dalam Perkembangannya, UU No.13/2003 saat ini telah diperbarui dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 (selanjutnya disebut sebagai UU No. 6/2023) tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undan-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Terdapat beberapa kebijakan dari UU No.13/2003 yang telah dihapus atau diperbarui pada UU No.6/2023. Karena adanya perubahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan menyesuaikan kebijakan hukum yang terdahulu dengan ketentuan yang masih berlaku dengan kebijakan hukum terbaru.

## **F. METODE PENELITIAN**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode yuridis normatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Penelitian ini akan meneliti secara menyeluruh hak-hak pekerja,

kewajiban perusahaan, dan proses yang diatur dalam undang-undang mengenai PHK<sup>12</sup>.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Studi penelitian ini menggunakan deskriptif analisis yaitu dengan menganalisa suatu masalah yang ada dan yang disajikan secara deskriptif berdasarkan pada hukum yang berlaku di Indonesia. Proses analisis akan digunakan untuk mengumpulkan data, dengan fokus pada pelaksanaan peraturan hukum saat ini. Analisis dilakukan untuk menemukan kesulitan, dan peluang untuk melindungi pekerja yang mengalami PHK sepihak, sehingga hasil penelitian akan memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dilakukan pada penelitian ini didaasarkan pada sumber data sekunder. Data sekunder berisi bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian, serta informasi hukum primer, sekunder, dan tersier.

### a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2006 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Unndang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah beberapa kali dirubah dengan UU No.6/2023)

---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto, 2003, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 13.

4. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
6. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
7. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

b. Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dokumen-dokumen atau bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang dapat berupa buku-buku referensi yang sesuai seperti e-book, jurnal, karya tulis ilmiah, dan artikel.

c. Bahan Hukum Tersier

Sumber hukum tersier memberikan bantuan untuk teks hukum primer dan sekunder. Sumber hukum tersier dapat berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ensiklopedia, Kamus Besar Hukum, dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen, yang merupakan jenis pengumpulan data yang melibatkan evaluasi berbagai jenis dokumen seperti buku, temuan penelitian, artikel, dan makalah pendapat para ahli yang dapat dianalisis.

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan strategi analisis data kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan cara pengolahan data dengan menggunakan data sekunder dan primer yang telah diperoleh. Data yang diperoleh dievaluasi untuk menentukan kebenarannya.

## **G. SISTEMATIKA PENELITIAN**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut;

### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bagian ini merupakan dasar acuan dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini terdapat mekanisme penelitian yang menjelaskan secara runtut penelitian mulai dari uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penelitian

### **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tinjauan umum mengenai teori-teori yang telah ada yang dapat berupa definisi dan pengertian yang bersumber pada penelitian terdahulu. Peneliti akan menguraikan apa yang dimaksud dengan hubungan kerja, perlindungan hukum, hak-hak pekerja, PHK dan sebagainya.

### **BAB III      PEMBAHASAN**

Peneliti akan menguraikan permasalahan yang diambil, menguraikan tentang apa yang menjadi dasar pengaturan PHK dalam Ketenagakerjaan di Indonesia dan bagaimana implementasi dan upaya hukum yang harus diambil agar terciptanya suatu keadilan bagi pekerja dan terjaminnya hak- hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan.

#### **BAB IV     PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian terhadap implementasi hukum untuk menangani kerugian pekerja yang disebabkan PHK sepihak.

#### **DAFTAR    PUSTAKA**

Berisi jurnal, artikel atau penelitian-penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai referensi untuk menyusun penelitian ini.