

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan agar memiliki nilai lebih. Dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional, serta mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.²

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan

¹ Wiwara Nur Seto Prabowo, “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pegawai di Mommilk Surakarta”, *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 2.

² Rocky Marbun, *Jangan mau di-PHK Begitu Saja* (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2010), 2.

sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaannya.³

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) adalah masalah sehari-hari yang seringkali terjadi di sekeliling kita. Dalam berbagai kasus, PHK menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara kaum pekerja/buruh dan pengusaha. Konflik di seputar PHK tersebut seringkali berawal dari kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai mekanisme pengambilan keputusan yang fair bagi kepentingan masing-masing.⁴

Kasus PHK yang marak terjadi pada tahun 2012 – 2016 meski mengalami penurunan baik secara jumlah kasus PHK yang diajukan maupun jumlah tenaga kerja yang terPHK, masih merupakan ancaman serius dari adanya perselisihan yang terjadi. Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan dari kemungkinan PHK yang terjadi, pelaksanaan hak berupa kepastian atas jenis perbuatan yang dapat mengakibatkan PHK atau Pesangon karena terkena PHK. Kebutuhan hidup mengharuskan manusia harus bekerja, dengan perspektif tersebut bayang-bayang PHK akan mengganggu produktivitas kerja. Seorang pekerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terjamin dalam keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Secara psikis PHK merupakan ancaman serius bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan. Signifikansi PHK juga dijadikan alasan pengusaha dalam persoalan yang dapat mendukung investasi, bahwa PHK dapat menyebabkan instabilitas daerah dan kerawanan sosial.⁵

Melihat hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki *bargaining* posisi yang setara dengan pengusaha

³ Hadi Machram, *Asas Manfaat Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Jakarta: Qiara Media, 2014), 5.

⁴ Tim MedPress, *Petunjuk Pelaksanaan PHK: Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep – 150/Men/2000* (Jakarta: MedPress, 2001), 3.

⁵ Hanif Assabib Rosyid, “Perlindungan Hukum terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)”, *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 4.

untuk mendapatkan haknya. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji. Pengusaha menginginkan besaran gaji adalah wajar, terjangkau dengan biaya produksi dan kompetitif di pasaran. Hal tersebut berbeda dengan pekerja yang menginginkan adanya gaji yang cukup baik untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.⁶

Keberadaan pekerja dalam melakukan hubungan hukum berupa hubungan kerja sangat memerlukan perlindungan hukum. Kepastian hukum terhadap ketenagakerjaan di Indonesia dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dicantumkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁷

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Kesepakatan Kerja perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban seseorang. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati terjadi karena adanya perjanjian kerja dalam bentuk tertulis yang dibuat oleh PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati

⁶ Hanif Assabib Rosyid, "Perlindungan Hukum terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)", *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 5.

⁷ Wiwara Nur Seto Prabowo, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pegawai di Mommilk Surakarta", *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 2.

itu sendiri, yang isinya telah diketahui dan disepakati oleh pekerja.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pada saat ini PHK karena alasan efisiensi masih menjadi polemik karena terdapat dua penafsiran berbeda yang disebabkan karena ketentuan pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam praktik peradilan ketentuan pasal yang mengatur mengenai efisiensi, masih melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup. Namun ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya.

Dalam penelitian ini, permasalahan yang terjadi di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, sebagian besar pekerja merupakan pekerja yang menyetujui perjanjian kerja tanpa adanya perjanjian tertulis. Pernah terjadi permasalahan terhadap pekerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dimana pekerja yang di PHK, tidak diberi uang ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini hendak dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. Penyelesaiannya pun akhirnya pihak PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati tidak diberikan sanksi apa-apa oleh Dinas Tenaga Kerja setempat karena memang terbukti tidak

⁸ Wiwara Nur Seto Prabowo, "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dengan Pegawai di Mommilk Surakarta", *Naskah yang dipublikasikan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017): 3.

ada bukti tertulis terhadap perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Sehingga penulis mengambil judul **“Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati)”**.

B. Fokus Penelitian

Batasan masalah perlu dilakukan karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, khususnya waktu, tenaga, kemampuan teoritik yang relevan dengan peneliti, sehingga diharapkan peneliti dapat dilakukan lebih terfokus dan mendalam. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah yaitu difokuskan pada implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja pada PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis mengangkat permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati?
2. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati?
3. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati.
2. Untuk mengetahui implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan

hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati.

3. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan.
- b. Sebagai suatu bentuk penambahan literature tentang ketenagakerjaan terutama pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi pemerintah, peradilan dan praktisi hukum dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah untuk memutuskan dan menyelesaikan perkara yang sedang dihadapi.
- b. Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran dan masukan bagi pihak yang berkepentingan terutama masyarakat luas tentang hak-hak yang dimiliki mereka apabila terjadi PHK.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara sederhana agar memudahkan penulisan skripsi, maka disusunlah sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan, pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Serta sistematika penulisan. Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang kajian pustaka yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hasil penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi tentang langkah-langkah atau prosedur dalam melaksanakan penelitian. Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang gambaran umum mengenai obyek penelitian, data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini penyusun memfokuskan pada hasil penelitian yang meliputi pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Nikos Distribution Indonesia Cabang Pati menurut perspektif Hukum Islam,

serta analisis data hasil penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, dan lampiran-lampiran.

