

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan Kerja pada dasarnya, ialah hubungan antara buruh dan majikan, hal ini berlangsung sesudah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh memberikan kesanggupannya buat bekerja pada majikan dengan menerima upah. Serta di mana majikan memberitahukan kesanggupannya buat mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan di atas, jelas tidak akan pernah terjadi hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹

Perjanjian kerja nantinya akan memasuki suatu tahap dimana perjanjian kerja akan berakhir atau diakhiri salah satu pihak. Berdasarkan hal tersebut sering

¹ Arifudin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang, hlm. 21.

terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja tidak di inginkan kedua belah pihak, baik dari pekerja maupun pengusaha namun hal itu bisa terjadi karena berbagai macam masalah seperti perusahaan mengalami kerugian sehingga tidak dapat menggaji karyawan atau karyawan melakukan kesalahan yang mengakibatkan terpenuhinya alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan berakhirnya waktu yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja. Jika sesuai perjanjian berakhirnya waktu yang sudah ditetapkan pekerja dengan pengusaha, maka tidak akan muncul perselisihan terhadap kedua belah pihak sebab para pekerja yang bersangkutan sudah menyadari maupun mengetahui disaat berakhirnya hubungan kerja.²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berlangsung karena terdapatnya perselisihan, kondisi ini akan berakibat kepada kedua belah pihak, oleh sebab itu pekerja/buruh yang dilihat dari sudut ekonomi memiliki peran lemah dibanding pihak pengusaha. Perselisihan ataupun sengketa langsung berhubungan dengan hak- hak pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, akibat itu perusahaan harus memberikan hak kepada pekerja jika terkena pemutusan hubungan kerja yaitu melaksanakan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh akibat terkena pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa jenis perselisihan, yaitu: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan

² Andrian Sutedi, 2009. *Hukum perburuan* , Sinar Grafika . Jakarta. hlm 28.

kerja, perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan tersebut timbul diakibatkan oleh ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun peraturan kerja bersama sepanjang masa kerja. Sehingga dengan adanya peraturan tersebut pekerja menerima tekanan dari perusahaan, bisa dilihat dari para pekerja/buruh yang memikirkan perihal tersebut, sebab mencari tempat kerja baru untuk buruh yang bersangkutan merupakan hal yang tidak gampang, lebih-lebih dengan kondisi saat ini antara lapangan pekerjaan yang ada, tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja, sehingga buruh menerima saja keadaan- keadaan tersebut sambil mencari jalan keluarnya yang terbaik.³

Pekerja yang sangat butuh pekerjaan untuk keperluan kehidupan sehari-hari tetap mengikuti perintah perusahaan yang sebenarnya tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan, pada saat ini banyak perusahaan industri yang secara langsung melakukan intimidasi terhadap pekerja/buruh.⁴ Salah satu pusat industri terbesar di Sumatra adalah di Kota Pekanbaru yang dimana juga ada ditemukan perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada perundingan terlebih dahulu terhadap pekerja/buruh, akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut maka perusahaan sudah melanggar aturan.⁵

³ Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 193.

⁴ Tempo, 2012, *Orang inggris paling suka mengintimidasi*, Tempo.Co, <https://gaya.tempo.co/read/376839/orang-inggris-paling-suka-mengintimidasi> di akses pada tanggal 7 Desember 2021 Pukul : 17.27 WIB.

⁵ Frislidia, 2020, *Kawasan industri di pekanbaru mampu buka 155000 lapangan kerja baru*, Antara News, <https://www.antaraneews.com/berita/1260438/kawasan-industri-di-pekanbaru-mampu-buka-155000-lapangan-kerja-baru> di akses pada tanggal 7 Desember 2021 Pukul : 17.28 WIB.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan yang melanggar aturan kepada pekerja/buruh salah satunya adalah PT Sinar Mas Multifinance, telah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 4 orang pekerja, Veri Junaidi (VJ) selaku pekerja yang sudah lama bekerja 5 tahun 6 bulan di PT. Sinar Mas Multifinance, dimana permasalahan antara penggugat dan terggugat berawal dari adanya perselisihan hak yang dilakukan perusahaan, terhitung pada tanggal 13 April 2014 Penggugat diharuskan menyerahkan 1 (satu) ijazah asli atas nama penggugat sebagai jaminan yang dipegang perusahaan terggugat dan penggugat terakhir bekerja pada tanggal 01 Juli 2019 dengan alasan habis masa kontrak kerja, oleh karena itu pengugat dirumahkan untuk sementara dan nanti akan dipanggil kembali.

Pengugat Veri Junaidi, NIK : 1403011810870001, Tempat/Tanggal Lahir : Bengkalis, 18 Oktober 1987, Agama : Islam, Pekerjaan : Karyawan Swasta, Alamat : Jalan Garuda Gg. Istiqomah No. 27 RT.001/RW.005 Kelurahan/Desa : Tangkerang Tengah Kecamatan : Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru-Provinsi Riau. Kuasa Hukumnya JHONI MT. SILABAN, SH dan FERRY WILSON ARIEF, SH.

Tergugat PT SINAR MAS MULTIFINANCE Cabang Pekanbaru, yang berkedudukan di Gedung Bank Sinar Mas Lantai III Jalan Riau No.105 Pekanbaru 28155 Telp.(0761) 7892161, 161, 162, 163, 164 (Hunting) Fax. (0761) 78922160. Kuasa Hukumnya JUNAIDI SITORUS.

Pada awal masuk kerja pada tanggal 13 Januari 2014 pengugat diharuskan mengikuti masa percobaan selama 3 (Tiga) bulan setelah melewati masa percobaan VJ dipanggil kembali untuk menandatangani berupa perjanjian kerja waktu tertentu, ketika itu pihak tergugat yang menandatangani adalah Bapak AS sebagai *Branch Manager* Cabang Kota Pekanbaru. Pada kontrak kerja Pertama Menjabat Sebagai *Support Officer* Motor, efektif bekerja terhitung dari tanggal 13 April 2014 sampai dengan tanggal 12 April 2015 yaitu selama 12 (Dua Belas) bulan, dalam masa kontrak kerja pertama VJ langsung dipanggil kembali oleh pihak perusahaan untuk melanjutkan menandatangani kontrak kedua efektif pada tanggal 13 April 2015 sampai dengan tanggal 12 April 2016, sekitar tanggal 13 April 2016 pihak perusahaan menyampaikan kepada VJ untuk sementara dirumahkan dan nanti akan dipanggil kembali untuk bekerja. Sekitar akhir bulan Mei 2016 VJ dipanggil kembali untuk segera datang ke perusahaan untuk dapat diterima kembali bekerja tetapi ada ketentuan dan syarat yang harus dipenuhi, banyaknya poin yang tidak sesuai tetapi karena VJ perlu pekerjaan maka dipenuhi segala persyaratan yang diberikan perusahaan. Pada saat VJ dirumahkan tidak mendapatkan upah/gaji dari perusahaan.

Pada kontrak kerja Ketiga terhitung pada tanggal 01 Juni 2016 sampai dengan tanggal 31 Mei 2017 kembali menandatangani kontrak kerja dengan pihak tergugat Bapak MHH menjabat sebagai *Branch Menager* Cabang Kota Pekanbaru, selanjutnya kontrak kerja ke empat menjabat sebagai *Support Officer* Motor dikontrak dari tanggal 28 Mei 2017 sampai dengan tanggal 29 Mei 2018 masa

perpanjangan kontrak ini harus membuat surat yang menegaskan bahwa mengikuti seluruh aturan perusahaan sehingga tidak sesuai dengan hak-hak sebagai pekerja, setiap tahunnya perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak kepada VJ. Sehingga pada kontrak kerja kelima menjabat sebagai *Support Officer* Mobil efektif terhitung dari tanggal 02 Juli 2018 sampai dengan tanggal 01 Juli 2019, Bapak JS menjabat sebagai *Branch Manager* Cabang Kota Pekanbaru menyampaikan pada VJ bahwasanya sudah habis masa kontraknya dengan persyaratan khusus yang telah di informasikan oleh perusahaan, bahwa pada bulan Agustus 2019, perusahaan menyampaikan secara lisan kepada VJ tidak diperkerjakan lagi di perusahaan dan hal ini berdasarkan keputusan Pimpinan Pusat, pada saat VJ di rumahkan dengan posisi sebagai *Surveyor* selama dirumahkan tidak mendapatkan gaji dari perusahaan, dapat di lihat bahwa perusahaan tidak menerapkan peraturan yang sudah diatur dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan penulis, maka penulis tertarik mengangkat topik yang kemudian ditulis menjadi proposal skripsi mengenai **“ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH DALAM PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas penulis menyajikan suatu kajian penelitian hukum,penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti,Ini merupakan obyek kajian dalam mengambil langkah penelitian,maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Apa Yang Menjadi Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru Dalam Memutus Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 19/Pdt.Sus/PHI/2020/PN Pbr?
2. Apakah Hak- Hak Pekerja/Buruh Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sudah Terpenuhi Dalam Putusan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus/PHI/2020/PN Pbr ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis mengambil langkah-langkah dalam menyelesaikan penelitian. Hal ini merupakan bentuk dari rumusan masalah diatas yang dituangkan pada tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisa Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Pekanbaru Dalam Memutus Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 19/Pdt.Sus/PHI/2020/PN Pbr.
- 2.Untuk Menganalisa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/Buruh Dalam Putusan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus/PHI/2020/PN Pbr.

D. Metode Penelitian

Untuk Memperoleh Data yang dibutuhkan dalam penulisan ini, maka metode yang digunakan dalam metode ini adalah :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif terhadap asas hukum. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menggunakan istilah hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan. Penelitian ini menggunakan bahan pustaka yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundangan-undangan , teori hukum , putusan pengadilan dan pendapat para sarjana.⁶

Penelitian yang digunakan penulis lebih menekankan pada putusan pengadilan dan peraturan perundang- undangan yang sesuai penelitian.

2. Sumber Data

Penulis dalam penelitian ini menitikberatkan pada sumber data yang akan digunakan adalah data sekunder. Data Sekunder yaitu data yang didapatkan dari hasil data yang sudah diperoleh sebelumnya dan baru dilakukan penelitian lanjut sebagai penambahan informasi pengetahuan, yang termasuk dalam data sekunder yaitu :

⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji,2007,*Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.13.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis dan mempunyai otoritas (*authoritatif*), seperti undang-undang dan putusan hakim yang terdiri :

- 1) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat , Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja 150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Anti Kerugian Perusahaan.
- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- 7) Studi Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan untuk memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer sehingga dapat membantu menganalisis dan memahami. terdiri dari buku-buku teks yang membicarakan beberapa permasalahan hukum, termasuk rancangan undang-undang, jurnal-jurnal hukum, dan hasil penelitian hukum dari para ahli.⁷

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier Yaitu bahan hukum untuk memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti, kamus hukum, ensiklopedia, internet dan lain sebagainya.⁸

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Yang digunakan dalam Penelitian ini penulis menggunakan data dari studi dokumen dan bahan pustaka. Studi dokumen merupakan pengumpulan data yang dilakukan mencari informasi yang nyata melalui data tertulis dengan menggunakan “*content analysis*” , Berupa peraturan perundang-undangan,buku,dan sebagainya.⁹

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian adalah salah satu tahap yang sangat penting, untuk menganalisis data yang sudah diperoleh dari riset dokumen

⁷ *Ibid.*

⁸ Burhan Ashofa, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta , hlm.103.

⁹ *Ibid*, hlm. 21.

terhadap Putusan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr, Metode analisis data yang dicoba penulis merupakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis data yang dicoba dengan menjabarkan secara rinci realitas ataupun kondisi atas sesuatu objek dalam wujud kalimat guna membagikan gambaran lebih jelas terhadap kasus yang diajukan agar dapat ditarik kesimpulan.¹⁰

¹⁰*Ibid.*