

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dasar pada tiap individunya. Kebutuhan dasar tersebut seperti sandang, pangan, dan papan yang membuat manusia sebagai makhluk sosial dibutuhkan usaha untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar, tiap-tiap individu tersebut memiliki sebuah cara yaitu dengan bekerja. Di setiap pekerjaan terdapat pula berbagai macam profesi dan sektor pekerjaan, profesi tersebut seperti pegawai bank, pegawai perusahaan swasta, pegawai pabrik, pegawai badan usaha milik negara, dan profesi lainnya. Sedangkan sektor pekerjaan seperti pertambangan, perkebunan, konstruksi, peternakan, dan lain-lain.

Manusia pada umumnya juga memiliki hak-hak dasar (hak yang bersifat fundamental) seperti hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak kepastian hukum, hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan yang sesuai seperti yang telah dicantumkan didalam BAB XA Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap orang yang bekerja juga berhak untuk mendapatkan haknya seperti mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Untuk melindungi hak-hak dasar yang dimiliki oleh warga negara yang khususnya dibidang pekerjaan maka terdapat istilah yang disebut hukum ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai hukum ketenagakerjaan, didalam bukunya Dalinama Telaumbanua yang berjudul "*Hukum Ketenagakerjaan*" mendefinisikan bahwa

hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang membahas tentang pengaturan yang berkaitan dengan tenaga kerja yang sebelum berkerja, selama menjalani pekerjaan, dan sesudah bekerja (habisnya masa kerja).<sup>1</sup> Didalam hukum ketenagakerjaan terdapat istilah hubungan industrial, pengertian hubungan industrial didalam bukunya Luis Marnisah yang berjudul “*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*” memberikan pengertian bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin secara harmonis demi mencapai ketenangan didalam bekerja dan berusaha (*industrial peace*) yang terjadi antara pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah.<sup>2</sup>

Setiap warga negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak-hak dasar yang terdapat didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan hal tersebut secara yuridis seorang pekerja sebagai subjek didalam suatu hubungan kerja memiliki hak-hak dasar sebagai pekerja yang khususnya hak-hak dasar dari pekerja diatur didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan bahwa pekerja harus mendapatkan penghidupan yang layak terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu hak-hak dari pekerja juga terdapat didalam Pasal 28 D ayat (2), bentuk dari perlindungan tersebut seperti jaminan untuk mendapatkan imbalan yang adil didalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>3</sup>

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja, dari perjanjian kerja tersebut

---

<sup>1</sup> Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, h. 3

<sup>2</sup> Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*, Deepublish, 2019, h. 2

<sup>3</sup> Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, *Jurnal Teknologi Industri*, 2021, h. 64

maka lahirlah suatu hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Didalam hubungan tersebut, seorang pekerja memiliki kewajiban seperti melakukan pekerjaan yang sesuai pada bidang pekerjaannya dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, pekerja juga memiliki hak seperti mendapatkan upah yang layak (sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan). Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan kepada pekerja juga memiliki hak seperti membuat peraturan perusahaan, memberikan suatu pekerjaan kepada pekerja dan juga memiliki kewajiban seperti memberikan upah yang layak bagi pekerja.

Perjanjian kerja terdapat didalam Buku Ketiga tentang perikatan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/*Burgerlijk Wetboek* yang pada dasarnya suatu perjanjian dikatakan sah dan mengikat apabila terdapat unsur-unsur kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal sebagaimana diatur didalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pengusaha dalam memberikan pekerjaan kepada seorang pekerja harus mengacu pada asas-asas umum didalam ketenagakerjaan, asas umum tersebut seperti asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas konsensual, maupun asas itikad baik. Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan secara bebas membuat perjanjian kerja selama perjanjian tersebut dibuat secara sah dan disetujui oleh pekerja, jika perjanjian tersebut sudah disepakati maka perjanjian tersebut secara sah mengikat dan berlaku antara pengusaha dengan pekerja seperti dimaksud didalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Dalinama Telaumbanua, *op.cit.*, h. 7

Pengertian mengenai hubungan antara pengusaha dengan pekerja juga terdapat didalam Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perikatan yang terdapat didalam Pasal 1601 huruf a yang mendefinisikan hubungan tersebut sebagai hubungan perburuhan. Didalam pasal tersebut juga menjelaskan definisi dari perjanjian perburuhan yang menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan merupakan perjanjian yang saling mengikat antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan diberikan imbalan yang berupa upah.

Berkaitan dengan perikatan, perikatan menurut Subekti menjelaskan bahwa perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak yang saling memiliki kewajiban dan saling menuntut haknya masing-masing dalam artian pihak yang berkewajiban harus memenuhi suatu tuntutan dari pihak lainnya. Perjanjian didalam bukunya I Ketut Oka Setiawan yang berjudul "*Hukum Perikatan*" mendefinisikan bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum yang diantara kedua pihak saling berjanji untuk menyelesaikan suatu kewajiban, dari hubungan tersebut, sehingga hal tersebut lahirlah suatu perikatan yang saling mengikat bagi kedua pihak.<sup>5</sup>

Perjanjian perburuhan juga terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut dengan istilah perjanjian kerja. Pengertian mengenai perjanjian kerja terdapat didalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan definisi bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terdapat syarat-

---

<sup>5</sup> I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, h. 1.

syarat dari pekerjaan, hak, dan kewajiban yang dibuat oleh kedua pihak yakni antara pengusaha (pemberi pekerjaan) dan juga dengan pekerja (melaksanakan pekerjaan).

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua macam bentuk yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Secara tersirat definisi dari perjanjian kerja waktu tertentu terdapat didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian yang dibuat berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Sedangkan definisi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara tersirat terdapat didalam penjelasan Pasal 59 ayat 2 memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan bentuk perjanjian kerja yang tidak ada batasan waktu, dan bentuk pekerjaannya yang bersifat tetap (bukan pekerjaan musiman).

Hubungan industrial pada dasarnya dibangun secara harmonis antara pengusaha, pekerja dan juga pemerintah, namun disetiap hubungan industrial juga terdapat suatu hubungan yang tidak harmonis seperti hubungan kerja yang tidak harmonis antara pengusaha dengan pekerja sehingga mengakibatkan hubungan kerja tersebut menjadi disharmonisasi yang diakibatkan oleh salah satu pihak yang berada di hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut berasal dari pengakhiran hubungan kerja seperti pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo yang dilakukan secara sepihak yang

ditujukan kepada pekerja yang dinilai telah melanggar ketentuan dari peraturan perusahaan yang bentuk penyelesaiannya sengketa tersebut sampai pada tingkat Pengadilan Negeri Surabaya dengan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby. Dari peristiwa hukum tersebut, pemutusan hubungan kerja termasuk kedalam salah satu dari berbagai macam sengketa didalam hubungan industrial atau yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial seperti yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka terdapat beberapa rumusan masalah, rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

1. Apa beda pemutusan hubungan kerja yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022?
2. Apakah ratio decidendi Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby sudah menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaannya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas pada penelitian ini terdapat beberapa tujuan.

- 1) Memberikan analisis, pengetahuan, dan pemahaman tentang apa beda pemutusan hubungan kerja yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.
- 2) Memberikan analisis, pemahaman, dan pengetahuan mengenai ratio decidendi putusan hakim didalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini terdapat manfaat yang dibagi menjadi dua, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis

##### **1) Manfaat Teoritis**

Memberikan pengetahuan mengenai ilmu tentang teori-teori, hak-hak, dan asas yang terdapat didalam hukum perdata khusus terutama dibidang hubungan industrial yang membahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang khususnya tentang pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk pengakhiran dari pengakhiran perjanjian kerja didalam suatu hubungan kerja.

##### **2) Manfaat Praktis**

Memberikan pengetahuan mengenai praktik dari ilmu yang terdapat didalam hukum perdata khusus terutama dibidang hubungan industrial yang membahas mengenai penyelesaian perselisihan didalam

hubungan industrial untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang khususnya tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja.

### 1.5 Tinjauan Pustaka

Keabsahan sejatinya membahas mengenai sah atau tidak sahnya suatu materi yang dibahas pada suatu penelitian. Keabsahan berasal dari kata sah yang memiliki arti sebagai pengakuan dari suatu kebenaran yang dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam bukunya Hans Kelsen yang berjudul “Teori Hukum Murni Dasar Dasar Ilmu Hukum Normatif” mendeskripsikan mengenai keabsahan saling berhubungan dengan norma-norma dasar. Titik keabsahan dari suatu norma terletak pada norma hukum yang tidak boleh saling bertentangan dengan norma-norma dasar, sehingga norma dasar dinilai sebagai titik acuan dari norma-norma hukum yang ada. Didalam buku tersebut juga menjelaskan bahwa isi dari norma-norma tidak bisa dipisahkan dari keabsahan didalam hukum positif yang khususnya mengenai norma-norma dasarnya. Teori hukum murni dari Hans Kelsen juga memberikan penekanan untuk menempatkan pada teori ini sebagai teori hukum positivistik, teori ini menganggap bahwa keabsahan obyektif dilihat berdasarkan sifat yang kondisional dalam artian bahwa norma-norma tersebut harus dikondisikan sesuai dengan norma-norma dasar.<sup>6</sup>

Mac Iver memberikan pandangan mengenai teori didalam hukum ketenagakerjaan seperti teori negara kesejahteraan (*welfare state*). Didalam teori

---

<sup>6</sup> Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Dasar Dasar Ilmu Hukum Normatif*, Nusa Media, Bandung, 2019, h. 222 dan 240.

negara kesejahteraan, Mac Iver memberikan definisi bahwa negara tidak hanya serta-merta berperan sebagai instrumen dari kekuasaan negara (*instrument of power*) namun negara juga memiliki peran sebagai instrumen pelayanan negara (*an agency of services*). Pandangan dari Mac Iver memberikan pemahaman mengenai negara sehingga melahirkan sebuah konsepsi negara kesejahteraan (*welfare state*).<sup>7</sup> Teori negara kesejahteraan sejatinya memadukan antara konsep dari negara hukum dan negara kesejahteraan. Konsep negara hukum (*rechtstaat*) menempatkan hukum sebagai dasar pelaksanaan dari penyelenggaraan kekuasaan negara sedangkan konsep negara kesejahteraan menempatkan negara sebagai penanggungjawab dalam mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan, dan kemakmuran rakyat.<sup>8</sup>

### 1.6 Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian merupakan suatu bentuk keaslian dari suatu penelitian sehingga hal ini dapat membedakan peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Tujuan dari adanya orisinalitas penelitian agar menghindari terjadinya kesamaan dalam penulisan maupun kesamaan pada penelitian yang sedang dikaji dengan peneliti yang terdahulu. Dengan adanya orisinalitas dari penelitian maka kita dapat mengetahui perbedaan dan persamaan dari penelitian yang dibuat. Dengan adanya hal tersebut penulis memberikan pemaparan kedalam bentuk tabel seperti berikut:

No.	Nama Penulis dan	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
-----	------------------	-----------	-----------	--------------

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Depok, 2019, h. 20

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 16

	<b>Judul Penelitian</b>			<b>Penelitian</b>
1.	Weni Susanti, Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1133 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus : PT. Putra Bangsa Abadi)	Analisis Putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja	Putusan tersebut sampai pada tingkat kasasi	Pekerja yang mangkir 5 hari
2.	Amadis Rasendhriya Yustiarachman, Keabsahan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus : PT. Wonokoyo Jaya Corporindo)	Analisis Putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja	Putusan hanya sampai pada tingkat pertama	Pekerja yang melanggar ketentuan Peraturan Perusahaan

## 1.7 Metode Penelitian

### 1.7.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe penelitian hukum normatif. Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim mendefinisikan bahwa tipe penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum doktrinal yakni penelitian yang dikonsepsikan didalam peraturan perundang-undangan.<sup>9</sup>

### 1.7.2. Pendekatan (*approach*)

Penelitian hukum ialah kegiatan ilmiah yang diselesaikan secara sistematis untuk mengetahui penyelesaian dari suatu peristiwa hukum yang dikaji. Di setiap penelitian hukum juga terdapat pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan hukum. Didalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) pada Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020, pendekatan peraturan (*statue approach*) seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan juga menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*),

### 1.7.3. Sumber Bahan Hukum (*legal sources*)

Sumber bahan hukum merupakan sumber-sumber yang digunakan untuk membantu dalam penulisan pada suatu penelitian hukum. Sumber

---

<sup>9</sup>Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrehim, *Metode Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Depok, 2018, h. 124

bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder. Sumber hukum primer yang digunakan adalah menggunakan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan juga Putusan dari pengadilan seperti Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020. Selain itu juga sumber hukum sekunder yang digunakan adalah buku tentang hukum ketenagakerjaan, dan jurnal tentang hukum ketenagakerjaan.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu susunan dari penulisan pada penelitian yang disusun secara runtut, dan yang sesuai dengan kaidah dari penulisan. penelitian ini memiliki sistematika penulisan yang membagi menjadi empat bagian yakni Bab I sampai Bab IV.

Bab I, pendahuluan. Pada bab ini terdapat sub bab seperti latar belakang yang membahas mengenai teori dari ketenagakerjaan, asas ketenagakerjaan, hubungan kerja, dan latar belakang dari pemutusan hubungan kerja. Lalu rumusan masalah dari adanya pemutusan hubungan kerja. Kemudian ada tujuan dan manfaat dari penelitian. Selain itu juga pada penelitian ini terdapat tinjauan pustaka yang berisi landasan teoritis yang berkaitan mengenai pemutusan hubungan kerja. Lalu terdapat juga orisinalitas penelitian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu terdapat sub

bab mengenai metode penelitian yang digunakan dan diakhiri dengan sub bab sistematika penulisan

Bab II pembahasan pertama, bab ini terdiri dari 5 (lima) sub bab seperti Konsep Hubungan Industrial Didalam Hukum Ketenagakerjaan, Jenis-Jenis Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Didalam Hukum Ketenagakerjaan, Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Hukum Ketenagakerjaan, lalu Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.

Bab III pembahasan kedua, bab ini terdiri dari 4 (empat) sub bab seperti Pengertian, Jenis-Jenis, dan Asas-Asas Putusan Hakim, Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Konsep Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan Ratio Decidendi Putusan Hakim Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby.

Bab IV membahas tentang penutup. Pada penutup ini terdapat kesimpulan mengenai hasil dari keseluruhan penelitian ini dan juga terdapat beberapa saran dari penulis bagi beberapa pihak didalam bab ini.