

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa kewajiban utama negara adalah menegakkan hak konstitusional warga negara. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia memperhatikan hak-hak tenaga kerja/buruh serta memastikan prosedur pemutusan hubungan kerja yang adil. “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. disebutkan dalam pasal 27 ayat (2).¹ Setelah amandemen, pada Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” yang mencakup hak-hak warga negara dalam bidang ketenagakerjaan.² Salah satu bentuk pelaksanaan kewajiban negara adalah dengan memperhatikan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh serta memastikan adanya prosedur yang jelas dan transparan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) agar hak yang setara dapat diperoleh. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, di mana UU tersebut adalah Undang-Undang yang menetapkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (PPPU)

¹ Gimon, D. N. (2019). “Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi.” *Lex Administratum*, 6(4).

² Hasibuan, M. N. A. (2020). “Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Kerja Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih Siyasah Dusturiyah” (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 mengartikan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Definisi ini cukup umum namun maknanya luas karena mencakup semua orang yang bekerja untuk pihak mana pun baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penekanan imbalan dalam bentuk apa pun ini penting karena selama ini upah seringkali diidentikkan dengan uang, padahal ada juga buruh/pekerja yang menerima imbalan berupa barang. Dari definisi pekerja tersebut terlihat jelas bahwa hanya pekerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja atau buruh kini digunakan karena di Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh istilah tersebut disandingkan. Penggunaan istilah buruh atau pekerja yang sejajar karena pemerintah menginginkan agar istilah pekerja digunakan sebagai pengganti buruh. hal ini disebabkan karena istilah buruh tidak hanya mengandung konotasai sebagai pekerja kasar, tetapi juga merujuk pada kelompok yang selalu menentang pengusaha. Itulah sebabnya Serikat Buruh diubah menjadi Serikat Pekerja pada era orde baru.

Serikat Pekerja menurut pasal 1 ayat 1 undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Organisasi ini

bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab dengan tujuan untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja berperan sebagai wadah untuk menampung dan menyalurkan aspirasi pekerja dalam hubungan industrial. Pelaksanaan hak kebebasan dalam berserikat melalui serikat pekerja mempunyai nilai yang strategis dan signifikan, karena merupakan hak fundamental di mana pekerja memperoleh hak-hak yang seharusnya diterima. Pembentukan serikat pekerja juga menjadi alat bagi pekerja untuk menuntut kenaikan upah, berpartisipasi dalam merumuskan PKB, menolak adanya pemutusan hubungan kerja, melakukan musyawarah dan menyusun berbagai tuntutan lainnya

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah untuk mengakhiri hubungan kerja dikarenakan suatu alasan yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.³ Pada dasarnya, PHK juga dapat dipahami sebagai bentuk pengakhiran sumber kehidupan bagi pekerja/buruh serta keluarganya. Sampai saat ini pekerja seringkali berada diposisi yang lemah sedangkan pengusaha memiliki kekuasaan. Sehingga pekerja seringkali menghadapi ketidakadilan ketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁴ Pada era digitalisasi di perusahaan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha

³ Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16.

⁴ Perdana, S. (2008). "Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara"(Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

dengan dalih efisiensi perusahaan membuat banyak hak-hak pekerja direnggut dengan adanya modernisasi peralatan. Hal ini memiliki dampak besar untuk jangka panjang dan tentu saja semakin menambah angka pengangguran dalam masyarakat. Selain digitalisasi, perusahaan sering menggunakan dalih bahwa pemutusan hubungan kerja untuk efisiensi perusahaan diperbolehkan sepanjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Melihat kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja, tampak jelas bahwa keberadaan serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keadilan dalam hubungan industrial. Serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi, tetapi juga memiliki posisi strategis dalam membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang kerap menimbulkan konflik hukum dan sosial.

Dalam konteks tersebut, menjadi relevan untuk mengkaji secara yuridis bagaimana peran serikat pekerja dalam mekanisme penyelesaian perselisihan PHK diatur dan dijalankan di Indonesia. Hal ini mencakup pertanyaan mengenai sejauh mana keberadaan dan fungsi serikat pekerja telah diakomodasi secara optimal dalam sistem hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana efektivitasnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS YURIDIS PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Proses Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Tetap di Perusahaan menurut ketentuan hukum yang berlaku?
- b. Bagaimana Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagaimana tercermin Putusan MA No. 1038K/Pdt.Sus-PHI/2024 jo No. 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

- a. Untuk menganalisis Proses Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Tetap di Perusahaan
- b. Untuk menganalisis Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagaimana yang tercantum dalam Putusan MA No. 1038K/Pdt.Sus-PHI/2024 jo No. 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh gambaran Proses Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Tetap di Perusahaan
- b. Untuk menganalisis Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagaimana yang tercantum dalam Putusan MA No. 1038K/Pdt.Sus-PHI/2024 jo No. 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam memperkaya literatur hukum tentang kebijakan pemerintah khususnya dalam menangani peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi akademik di bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Serikat Pekerja

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau pedoman bagi serikat pekerja dalam memahami hak dan kewenangan mereka secara yuridis dalam menangani perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas peran mereka dalam melindungi anggota.

b. Bagi Pekerja/Buruh

Penelitian ini memberikan pemahaman praktis mengenai peran serikat pekerja dalam membela hak-hak pekerja yang terkena PHK, sehingga pekerja lebih sadar akan pentingnya keberadaan dan keanggotaan dalam serikat pekerja.

c. Bagi Pengusaha/Perusahaan

Penelitian ini membantu perusahaan memahami pentingnya keterlibatan serikat pekerja dalam proses penyelesaian PHK, serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan sesuai hukum.

d. Bagi Pemerintah

Memberikan masukan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam mengoptimalkan peran serikat pekerja dan memperbaiki mekanisme penyelesaian perselisihan PHK agar lebih efisien dan berkeadilan.

e. Bagi Universitas Ngudi Waluyo

Karya tulis ilmiah ini diharapkan dapat menambah referensi di Perpustakaan Universitas Ngudi Waluyo dan mendukung pencapaian visi dan misi universitas dalam meningkatkan kualitas akademik serta pengembangan keilmuan di bidang hukum ketenagakerjaan.