

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya manusia. Itu artinya, Indonesia juga merupakan negara yang memiliki jumlah tenaga kerja yang tinggi. Oleh sebab itu sudah seharusnya Indonesia memiliki undang-undang yang merangkum kepentingan para tenaga kerja dengan para pengguna tenaga kerja. Hak dan kewajiban dari para tenaga kerja dan relasinya perlu dikelola dengan sebaik mungkin sehingga akhirnya dapat mengakomodir kepentingan berbagai pihak. Demi kepentingan bersama.

Hubungan industrial adalah keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha yang mengakibatkan timbulnya perbedaan pendapat dan bahkan perselisihan antara kedua belah pihak ini. Perselisihan dalam bidang hubungan industrial yang selama ini terjadi adalah mengenai permasalahan hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan pada ketenagakerjaan yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama ataupun pada peraturan perundang-undangan. Kedudukan pengusaha dan pekerja saling melengkapi dalam rangka mencapai tujuan bersama, meskipun secara modal dan finansial pengusaha adalah pihak yang berada di atas pekerja, namun keberhasilan dan keuntungan usaha sangat bergantung pada pekerja yang bekerja. Apabila pekerjaan nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari pengusaha, maka produktivitas pekerja

akan maksimal. Sebab mereka memandang keuntungan perusahaan adalah berkah pula bagi kesejahteraan mereka. Selain itu, dalam tatanan sistem Ketenagakerjaan Indonesia, pemerintah bersifat mengayomi dan melindungi para pihak. Pemerintah mengeluarkan rambu-rambu berupa regulasi ketenagakerjaan demi terwujudnya hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.¹¹

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja untuk saling mengikat diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana kedua pihak mengikat diri untuk berbuat, memberikan sesuatu atau untuk tidak berbuat.

Kerja waktu tidak tertentu, klasifikasi ini penting karena syarat sebagai perlindungan hukum. Ketentuan Undang-Undang ini lebih lanjut menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan gambaran bahwa peranan undang-undang ketenagakerjaan dirasakan cukup urgensi demi menjamin keberlangsungan tenaga kerja. Selain memberikan perlindungan kepada para pekerja, dasar hukum ketenagakerjaan juga mengatur pola pekerjaan secara baik sehingga dapat berjalan secara optimal. Dampak lainnya

¹¹ Abdul R. Saliman, 2005, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus (Penerbit, Kencana Prenada Media Group-Jakarta) hlm 268

adalah antara pekerja dan orang yang memberi kerja tidak dapat saling berbuat curang.

Hukum ketenagakerjaan dulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Moolenar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh atau buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Iman Seopomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu humpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah². Pengertian hukum perburuhan mengandung 3 unsur, yaitu :

- a. Adanya peraturan
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. adanya upah³

Tenaga kerja merupakan sebuah unsur yang penting dalam perkembangan perusahaan, tenaga kerja dan perusahaan terkait dalam suatu hubungan kerja

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 1

³ Ibid

yang mengikat. Pada dasarnya, hubungan kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh tenaga kerja dengan perusahaan, di mana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan dengan menerima upah dan dimana perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan membayar upah. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja serta hak dan kewajiban perusahaan.

Upah merupakan unsur yang paling penting karena menjadi tujuan utama seseorang untuk bekerja, seorang tenaga kerja tidak akan mau bekerja tanpa diberikan upah. Tanpa upah hubungan tersebut tidak bisa disebut sebagai hubungan kerja. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Nurimansyah Haribuan memaparkan “upah merupakan segala bentuk penghasilan (earning), yang didapatkan buruh/pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi⁴. Kebijakan perusahaan menyangkut pengupahan harus sangat hati-hati. Sebab upah tidak sepenuhnya menjadi wewenang perusahaan, tetapi menjadi hak pekerja. Bahkan, juga menjadi wewenang pemerintah. Itulah sebabnya ada kesepakatan bersama perusahaan dan tenaga kerja mengenai upah, dan penetapan upah minimum oleh pemerintah.⁵

⁴ Zainal Asikin dkk, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, hal 87*

⁵ Safrudin Bachrun, 2012, *Desain Pengupahan untuk perjanjian Kerja Bersama Dalam politik, PPM manajemen, Jakarta, hal 1*

Upah atau gaji memang sering menjadi permasalahan dalam sebuah kontrak kerja, namun ada juga beberapa hal yang menjadi masalah, misalnya perbedaan pangkat atau adanya tindakan diskriminatif dalam tempat kerja, sering juga yang menjadi permasalahan dalam tempat kerja yaitu tindakan kesewenangan dari beberapa pekerja atau buruh yang sering merasa dirinya lebih tinggi pangkatnya dari beberapa pekerja atau buru lain sehingga mereka merasa memiliki wewenang dan kekuatan untuk menyuruh tenaga kerja lain untuk melakukan apapun yang diperintah.

Berdasarkan kasus yang Penulis dapatkan dilapangan yang akan Penulis angkat dalam penulisan tugas akhir Penulis, dalam kasus Perkara Nomor 11/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Tte, yang dalam kronologinya terdapat unsur pemaksaan agar pekerja atau buruh membuat surat pengunduran diri yang pada dasarnya pekerja atau buruh tersebut tidak ingin melakukan pengunduran diri, namun sebaliknya pekerja atau yang bisa disebut sebagai Manager tersebut memerintahkan buruh atau pekerja yang tugasnya sebagai Resepsionis di hotel Bela Internasional hotel ternate untuk membuat surat pengunduran diri.

Undang-undang ketengakerjaan pasal 62 menyebutkan “apabila salah satu pihak megakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut harus membayar ganti rugi

kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu bserakhirnya jangka waktu perjajian kerja⁶.

Berdasarkan latar belakang singkat yang telah diuraikan di atas, maka Penulis ingin mengkajinya dalam bentuk Proposal penelitian dengan judul, Analisis Putusan Perkara Nomor 11/Pdt.Sus.PHI/2019/PN Tte Tentang Pemutusan hubungan kerja karyawan di PT Bela Internasional Hotel, Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum hak pekerja di PT Bela Internasional Hotel?
2. Apakah putusan perkara Nomor 11/PDT.SUS.PHI/2019/PN Tte telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian ada tujuan-tujuan yang ingin di capai oleh peneliti. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum hak pekerja di PT Bela Internasional Hotel
2. Untuk mengetahui putusan perkara Nomor 11/PDT.SUS.PHI/2019/PN Tte telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja

⁶ PERMATA PRESS, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Permata Press, Jakarta, hal32

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Segi teoritis, bagi akademis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis sebagai pemahaman hukum terkait pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan, PT dan lain-lain sebagainya.
2. Segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana edukasi bagi masyarakat terutama yang belum memahami tentang aturan-aturan hubungan pekerjaan antara masyarakat dengan pihak perusahaan.