

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan saat ini pekerjaan memang hal sangat dibutuhkan untuk wadah sumber penghasilan, setiap pekerjaan pasti memiliki aturan-aturan yang ditetapkan sesuai perusahaan masing-masing, banyak tuntutan atau tantangan yang harus dipenuhi didalam bekerja karena merupakan hak asasi manusia dan tidak dapat diingkari sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain Dengan mendapat upah. buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang sangat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat¹.

Kaitannya dengan hukum perburuan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi orang yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan – pembatasan tentang mavam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuan, yakni: “Hukum perburuan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan – peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) majikan atau

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta: 1995, Cet-7, hal. 158.

perusahaannya, mengerti tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”.²

Merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu:³ Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, serta mereka yang membayarkan pekerjaan kecuali yang membayarkan adalah perusahaan atau Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

berdasarkan ketentuan pasal 86 Undang – Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan, oleh karenanya Majelis Hakim akan terlebih dahulu mempertimbangkan dan memutus perselisihan hak kemudian memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam empat macam, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha. . .Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dan saat ini umumnya dikenal beberapa perjanjian kerja sebagai berikut : Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu tertentu (PKWT) dan kolektif yang dibuat antara perwakilan pekerja Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB) dengan pengusaha atau gabungan pengusaha.

² G. Kartan Sapoetra dan RG. Widianingsih, Pokok – Pokok Hukum Perburuan, Bandung: Armico, 2015, hal. 2.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 21

Dalam hal ini dikaitkan dalam kasus berdasarkan putusan Nomor 27/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Jkt.Pst.yang mana penggugat bernama suwardi dan pekerja lainnya Sebagai karyawan diperusahaan PT. Karya Sarana Drumindo Dalam hal ini menggugat PT Karya Sarana Drumindo disebut sebagai tergugat. Dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini penggugat adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT.Karya Sarana Drumindo.Tergugat harus melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya yakni membayar upah beserta hak– hak lain yang biasa diterima oleh Penggugat I, Penggugat II,sampai dengan Penggugat XXI sejak diterimanya gugatan a quo di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan rincian sebagai berikut: Tergugat wajib membayarkekurangan upah tahun 2019 dan tahun 2020 kepada Penggugat I, Penggugat II, sampai dengan Penggugat XXI berdasarkan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur Provinsi DKI Jakarta Nomor 70/2020, yang seluruhnya sebesar Rp. 838.527.919,- (Delapan ratus tiga puluh delapan juta lima ratus dua puluh tujuh ribu sembilan ratus sembilan belas rupiah),

Berdasarkan dengan apa yang penulis uraikan dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” **ANALISIS HUKUM PUTUSAN NOMOR 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.TENTANG PEMECATAN KARYAWAN SECARA SEPIHAK”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas,maka didapat permasalahan sebagai berikut:

- 1).Bagaimana pemutusan hubungan kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan?

2).Bagaimana pertimbangan hakim yang diambil dalam putusan No 27/Pdt.Sus-PH/2022/PN.Jkt.Pst tentang pemecatan karyawan secara sepihak?

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas,maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1).Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja
- 2).Untuk mengetahui pertimbangan hakim yang diambil dalam putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst tentang pemecatan karyawan secara sepihak

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan semuapihak yang terkait dalam penelitian ini, untuk itu dipaparkan tentang hal-hal yang bermanfaat, yaitu antara lain:

1.Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dibidang ilmu hukum dan menambah bahan kepustakaan hukum,khususnya yang berkaitan dengan pertimbangan hakim terkait pemecatan karyawan secara sepihak

2.Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan dalam praktik penegakan hukum,khususnya yang menyangkut masalah pemecatan karyawan secara sepihak.