

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk hidup dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Manusia harus bekerja untuk memenuhi tuntutan tersebut karena merupakan hak asasi manusia dan tidak dapat diingkari karena merupakan hak seseorang. Manusia tidak dapat hidup berdampingan dengan orang lain dalam kehidupan sehari-harinya tanpa melakukan usaha.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) tentang Ketenagakerjaan pengertian Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²

Di Indonesia juga tertuang tentang perlindungan hukum yang dijelaskan dalam pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

¹ Marjani Alwi, Peningkatan Etos Kerja Masyarakat Dari Sudut Pandang Islam, *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, No. 2, 2010.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

hubungan kerja. Bagi pekerja atau buruh yang kehilangan pekerjaan dan penghasilan.³

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum.⁴

Berdasarkan Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja pengusaha atau perusahaan diwajibkan memebayar pesangon, uang penghargaan atas masa kerja, dan serta penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Seharusnya dalam Pemutusan Hubungan Kerja seperti ini tidak boleh bertentangan dengan aturan hukum yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang memberikan hak-hak kepada para pekerja baik yang masih bekerja maupun yang sudah tidak bekerja. Dalam aturan ini para pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk mempertahankan hak-haknya sebagai pekerja yang sudah dipecat baik secara terhormat maupun tidak terhormat .

Sehingga dalam aturan hukum yang sudah ditetapkan masih banyak terjadi pelanggaran terkait PHK yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana yang sudah diatur dalam pasal 46 A ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa “buruh atau pekerja yang terkena PHK berhak mendapatkan

³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, 2014.

⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018.

jaminan kehilangan pekerjaan atau kompensasi berupa uang atau barang lainnya sebagai pesangon diakhir masa kerjanya.

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Palang Merah Indonesia Aceh Utara pada tanggal 13 februari 2023 tentang Pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap 3 pekerja kontrak unit donor darah yang bernama DR. Fauzi Abubakar, M. Kom, Muchlis dan Helly Novita. Salah satu pekerja yang bernama DR. Fauzi Abubakar, M. Kom, mengatakan bahwa pemberhentian tersebut dilakukan tanpa adanya Surat Keputusan (SK) atau pesangon yang diberikan kepada karyawan karena Unit Donor Darah (UDD) Palang Merah Indonesia (PMI) Aceh Utara mengalami kerugian anggaran.

Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak ini terjadi sebagai respon perusahaan terhadap krisis keuangan yang dihadapi, dimana Palang Merah Indonesia Aceh Utara berupaya untuk mengurangi jumlah karyawan guna mencapai stabilitas pendanaan. Namun tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ini menimbulakan sejumlah permasalahan, terutama terkait dengan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang seharusnya diikuti untuk mencapai suatu tujuan yang nantinya tidak akan merugikan keduanya.

Salah satu pelanggaran yang terjadi adalah tidak adanya pemberian Surat Keterangan (SK) pemberhentian kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. Selain itu para pekerja yang diberhentikan juga tidak menerima uang pesangon, yang seharusnya menjadi hak mereka sesuai dengan ketentuan dan posedur yang berlaku. Dalam hal ini perusahaan telah melanggar

ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur prosedur dan hak-hak karyawan dalam proses pemutusan hubungan kerja

Pemutusan kerja sepihak terjadi karena perusahaan mengalami krisis upah karyawan sehingga perusahaan beralih untuk mengurangi karyawan agar perusahaan kembali stabil dari segi pendanaan. Namun karyawan yang diberhentikan sepihak oleh perusahaan Palang Merah Indonesia, tidak diberikan Surat Keterangan (SK) pemberhentian dan uang pesangon. Itulah mengapa dalam hal ini perusahaan telah melanggar dan tidak menjalankan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Perjanjian pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak menerima Surat Keterangan (SK) pemberhentian dan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan yang diatur dalam Pasal 156 Ayat 1 UU No 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja.⁵

Dalam hal ini, sejalan dengan persoalan dalam hubungan kerja seperti pemutusan hubungan kerja, yang terdapat di PMI UDD Aceh Utara yang belum terselesaikan, seperti yang telah ditetapkan dengan kesepakatan kerja bersama antara perusahaan dan serikat pekerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Palang Merah Indonesia Aceh Utara**

⁵ Giovani Omega Damar, dkk., Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan, *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum*.Vol.13, No.1, 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan Palang Merah Indonesia Unit Donor Darah Aceh Utara?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan Palang Merah Indonesia UDD Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan Palang Merah Indonesia Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan Palang Merah Indonesia Aceh Utara.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta menambah wawasan dalam aspek khususnya dalam menganalisis penyelesaian dalam pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan Palang Merah Indonesia Aceh Utara

2. Manfaat Praktis

Memberikan bahan masukan kepada pembaca terkait permasalahan yang diteliti. Bahkan memberikan masukan dan pertimbangan kepada penegak hukum

mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja di perusahaan. Dan dapat menambah daya pikir bagi penulis mengenai permasalahan yang diteliti.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada penyelesaian dan bentuk perlindungan hukum terhadap Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan Palang Merah Indonesia Aceh Utara.

F. Penelitian Terdahulu

Demi menghindari plagiasi judul dalam penelitian ini, penulis telah melakukan penelusuran studi kasus terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Regina Amelia, dengan judul “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”.⁶ Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan pengumpulan data primer dan skunder serta dengan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.

⁶ Regina Amelia, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja meliputi penyelesaian di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui bipartit, mediasi, atau konsiliasi, serta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha, sedangkan penulis melakukan penelitian tentang upaya bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK di PMI Aceh Utara.

2. Putri Ardana Sari, dengan judul "*Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*".⁷ Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan pengumpulan data primer dan sekunder serta penelitian kepustakaan.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak pada masa pandemi Covid-19 harus melalui komunikasi dua arah dan mengikuti lima tahapan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun hubungan kerja telah berakhir, karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja tetap berhak mendapatkan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Dalam skripsi ini merekomendasikan agar para pihak melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perlindungan hukum dan undang-undang yang berlaku, serta menyelesaikan perselisihan melalui mediasi untuk

⁷ Putri Ardana Sari, *Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia, Makassar, 2023.

menghindari jalur litigasi yang lebih mahal dan rumit. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada masa pandemi covid-19 menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penulis melihat penyelesaian PHK terhadap UU No. 11 Tahun 2020 Cipta kerja.

3. Pratiwi Ulina Ginting dengan judul "*Tinjauan Yuridis Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Tentang Putusan Perkara Nomor 33/G/2013 PHI.Mdn)*".⁸ Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan pengumpulan data primer dan sekunder serta dengan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lembaga Bipartit dan Tripartit berperan penting dalam upaya penyelesaian sengketa melalui musyawarah kekeluargaan, meskipun sering kali gagal mencapai kesepakatan sehingga kasus dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pertimbangan hakim dalam kasus ini mengabulkan sebagian gugatan penggugat dan menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti perumahan dan perobatan, serta upah proses. Kendala utama dalam proses hukum PHI adalah aturan hukum yang masih memiliki kelemahan, sifat pasif hakim, biaya yang mahal, dan masalah waktu. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu peneliti terdahulu melakukan

⁸ Pratiwi Ulina Ginting, *Tinjauan Yuridis Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan Studi Tentang Putusan Perkara Nomor 33/G/2013 PHI.Mdn, Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Medan Area, Medan. 2016.

penelitian yang menganalisis Tinjauan Yuridis Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Secara Sepihak Dan Tanpa Ganti Rugi Dari Perusahaan (Studi Tentang Putusan Perkara Nomor 33/G/2013 PHI.Mdn), sedangkan penulis melakukan upaya tentang perlindungan dan penyelesaian hukum terhadap pekerja yang di PHK.