

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan dalam kehidupan sehari-harinya yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi kehidupannya. Dalam memenuhi kebutuhannya, manusia melakukan kegiatan untuk menghasilkan upah yang sering disebut sebagai tenaga kerja. Ketenagakerjaan seringkali digambarkan sebagai keseluruhan komponen yang berkaitan dengan tenaga kerja dengan waktu sebelum, selama, dan setelah waktu bekerja.¹ Tenaga kerja yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja untuk usaha perseorangan juga diberikan upah atas pekerjaan harian atau borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yang diberikan upah sebagai imbalannya.²

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya). Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja atau buruhnya, baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepatutnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik.³

Tenaga kerja memegang peran krusial di dalam proses pembangunan ekonomi, bersama dengan prasarana dan tata kelola yang baik, sehingga dapat mempengaruhi tingkat daya saing perekonomian dalam suatu negara.⁴ Ketenagakerjaan menjadi

¹ Lanov. (2020) . *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Dan Di PHK Akibat Dampak Covid-19*. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

² Winarni, F. (2006). *Administrasi Gaji Dan Upah*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama

³ Djumaldji. (2006). *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, h. 6.

⁴ Latif Adam. (2016). “*Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas*”, Jurnal Kependudukan Indonesia 11, no. 2, h. 62.

elemen utama dalam kehidupan masyarakat Indonesia karena merupakan alat bagi individu untuk memenuhi keperluan hidupnya melalui pekerjaan, serta mendukung kesejahteraan keluarga. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁵

Regulasi mengenai ketenagakerjaan sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang merupakan perubahan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terciptanya Undang-undang Cipta Kerja ini adalah agar timbulnya kepastian hukum bagi para pihak, baik para pekerja maupun pengusaha dengan memperhatikan prinsip keadilan.

Di Indonesia, ketenagakerjaan menjadi kajian penting dalam perumusan Peraturan perundang-undangan karena berkaitan dengan hak atau hajat hidup banyak orang. Terciptanya Undang-undang cipta kerja yang mengatur tentang hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja bentuk perizinan hingga semua kepentingan yang berkaitan langsung dengan komponen ketenagakerjaan seperti masalah upah, cuti bagi perempuan, jaminan sosial, jaminan pensiun, pemutusan hubungan kerja termasuk Pemberian hak-hak seperti pesangon, uang pengahargaan masa kerja dan kompensasi lainnya. Melalui Undang-undang cipta kerja ini juga secara tidak langsung di dalamnya mengatur mengenai perlindungan hukum untuk tenaga kerja sebagai bentuk upaya dalam merealisasikan kesejahteraan Masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, Perjanjian kerja menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yang di dalamnya terkandung unsur pekerjaan, imbalan berupa upah, serta perintah. Hubungan ini menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik bagi kedua belah pihak. Kewajiban pekerja/buruh tersebut merupakan hak pengusaha, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

⁵ Asri Wijayanti, (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta: Sinar Grafika, h. 6.

Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan tindakan terakhir. Bila segala upaya pencegahan telah gagal, baru pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Alasan Perusahaan boleh melakukan PHK kepada pekerja tercantum pada pasal 154A Undang-undang Cipta Kerja, yaitu seperti perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik itu diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak, yang disebabkan oleh kerugian perusahaan. Penutupan perusahaan akibat kerugian yang dialami secara terus-menerus selama dua tahun, kondisi force majeure, pailit, dan alasan serupa, menjadi dasar bagi pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna menekan beban operasional agar keberlangsungan usaha tetap terjaga. Namun, dari perspektif pekerja, hal ini dianggap merugikan karena memberikan celah bagi perusahaan untuk lebih mudah melakukan PHK atas nama efisiensi, yang pada akhirnya mengancam stabilitas dan keberlangsungan mata pencaharian mereka.

Pemutusan hubungan kerja ialah ikatan hukum dalam ranah privat yang melibatkan individu, yaitu antara buruh/pekerja dan pengusaha. Namun, karena dampaknya yang luas bagi masyarakat, diperlukan upaya dari Pemerintah untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Campur tangan Pemerintah ini perlu diawasi dengan cermat agar pelaksanaannya dapat selaras dengan ketentuan hukum yang ada. Dalam hal ini pemerintah turut terlibat dalam pengamatan, pembuatan kebijakan ketenagakerjaan, dan menindaklanjuti tindakan yang melanggar peraturan perundang-undangan, terutama terkait pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya penting dari Pemerintah dalam menegakkan aturan mengenai PHK, dengan Dinas Tenaga Kerja selaku pihak yang bertanggung jawab. Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi pemerintah yang menangani berbagai masalah mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara penulis ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Majalengka diperoleh data jumlah tenaga kerja di Majalengka yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Tahun 2023 dan 2024 di
Kabupaten Majalengka

TAHUN	JUMLAH
2023	35
2024	139

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Majalengka

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja yang mengalami PHK di Kabupaten Majalengka, hal ini diakibatkan karena turunnya order dari pasar yang mengakibatkan perusahaan melakukan efisiensi kepada tenaga kerja untuk menghindari terjadinya pailit. Data tersebut penulis peroleh pada saat penulis melakukan wawancara pada tanggal 20 November 2024. Data diatas diperoleh dari Ketua bidang Hubungan Industrial Bapak Nana Sujana.

Sementara data dibawah ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Neneng Hanura Ningsih selaku HRD PT. Bekatoel Munjul Widara yang dilakukan pada tanggal 9 Desember 2024, mengenai jumlah tenaga kerja dan hak yang didapatkan jika mengalami PHK yang dipaparkan ditabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Jumlah Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Tahun 2023 di PT. Bekatoel
Munjul Widara

NO.	KETERANGAN PEKERJA	JUMLAH	ALASAN PHK
1	Staff Marketing	1 Orang	Efisiensi perusahaan dalam upaya penyeimbangan operasional dan untuk menghindari kerugian yang lebih besar
2	Manager Purchase	1 Orang	Pelanggaran berulang setelah mendapatkan SP3

3	Pekerja Borongan	5 Orang	Efisiensi perusahaan dalam upaya penyeimbangan operasional dan untuk menghindari kerugian yang lebih besar
---	------------------	---------	--

Sumber: PT. Bekatoel Munjul Widara

Tabel 1.3

Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami PHK Tahun 2023 di PT. Bekatoel Munjul Widara

NO	KETERANGAN PEKERJA	HAK YANG DIDAPAT
1	Staff Marketing	BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
2	Manager Purchase	BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
3	Pekerja Borongan	BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber: PT. Bekatoel Munjul Widara

Jika melihat tabel diatas, PT. Bekatoel Munjul Widara melakukan PHK kepada sebagian besar pekerja dikarenakan oleh efisiensi perusahaan dan hak yang didapatkan tidak ada mencantumkan kompensasi untuk pekerja. Dalam pelaksanaan Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya serta merta terputusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dan Perusahaan tetapi berakibat pada timbulnya kewajiban bagi Perusahaan untuk memberikan hak-hak yang seharusnya di dapatkan oleh pekerja yang mengalami PHK, sesuai dengan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatakan bahwasannya:

“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.”

Dengan adanya permasalahan diatas, menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh tersebut, dimana seharusnya pekerja PKWT yang mengalami PHK

wajib mendapatkan kompensasi sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya. Maka dari itu, Pemerintah lebih tepatnya Dinas Tenaga Kerja harus lebih mengawasi perusahaan agar hak pekerja tetap terlindungi di dalam sebuah perjanjian.

Indonesia merupakan negara yang menyanjung tinggi nilai-nilai keadilan, oleh karena itu, telah menjadi kewajiban bagi pemerintah untuk terlibat dalam memecahkan konflik antara perusahaan dan pekerja. Sebagai pemimpin negara, pemerintah mempunyai kewajiban untuk bertanggung jawab atas permasalahan yang di alami oleh rakyatnya. Demikian pula, pengusaha atau perusahaan harus memikul tanggung jawab atas segala hal yang terjadi pada pekerjanya selama hal itu tidak bertentangan dengan nash dan ketentuan yang ada. Hal ini selaras dengan kaidah fiqih yang berbunyi :

تَصَرَّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

Artinya : "kebijakan seorang pemimpin atas rakyat harus berdasarkan kemaslahatan."

Kaidah fiqih ini mengartikan jika setiap perbuatan/kebijakan seorang imam (pemimpin) kepada rakyat-rakyat yang dipimpinnya haruslah berorientasi pada pencapaian manfaat, baik yang bersifat duniawi maupun ukhrawi, serta menghindarkan bahaya dan kerusakan bagi mereka. Abdul Mudjib menekankan bahwa "tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin atau penguasa harus selaras dengan kepentingan umum, bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu."⁶ Kaidah ini, mengharuskan setiap individu yang diberi kepercayaan untuk memimpin supaya melindungi rakyat-rakyat yang ada di bawah kepemimpinannya dengan penuh rasa tanggung jawab, membela keadilan dan kebenaran.

Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan perlu memberikan kontribusi dalam perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK, dengan adanya payung hukum menjadi hal yang krusial untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja. Berlandaskan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Siyasa Dusturiyah**

⁶ Abdul Mudjib, (2005). *Kaidah-Kaidah Ilmu Fiqih*, Jakarta: Kalam Mulia, h. 61.

Terhadap Pemberian Hak Pekerja PT. Bekatoel Munjul Widara Yang Mengalami PHK Menurut Undang-Undang Cipta Kerja”

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dibahas dalam penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peraturan mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara?
2. Bagaimana kendala perlindungan terhadap pemberian hak pekerja yang mnegalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara?
3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap peraturan dan perlindungan mengenai pemberian hak pekerja yang mnegalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah diatas, maka harapan penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peraturan mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara.
2. Untuk mengetahui kendala perlindungan terhadap pemberian hak pekerja yang mnegalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara.
3. Untuk mengetahui tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap peraturan dan perlindungan mengenai pemberian hak pekerja yang mnegalami PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori, manfaat yang di peroleh adalah menambahkan pengetahuan mengenai peraturan dan perlindungan perusahaan terhadap hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk Peneliti, Penelitian ini merupakan penelitian yang berguna untuk memperoleh gelar sarjana hukum.
- b. Untuk Masyarakat, penelitian ini bisa memberikan pengetahuan dan ilmu juga wawasan mengenai peraturan dan perlindungan perusahaan terhadap hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia ialah negara yang menganut gagasan bernegara hukum sesuai aturan konstitusionalisme yang dapat ditelaah dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengemukakan bahwasannya: "Negara Indonesia didirikan atas prinsip hukum (Rechstaat) dan bukan semata-mata mengacu pada kekuasaan (Machstaat)".⁷ Implikasi logis dari adanya negara hukum yang demokratis adalah terwujudnya supremasi konstitusi sebagai bentuk pelaksanaan demokrasi. Namun, selama ini pembangunan sistem hukum nasional masih belum sepenuhnya rampung untuk menciptakan negara hukum yang secara substansial dapat berfungsi sebagai tempat yang nyaman bagi masyarakat, bukan sekadar untuk mengatur, tetapi lebih dari itu, untuk mencapai keadilan, kebahagiaan, dan kesejahteraan rakyat.⁸

Dalam hal ini, persoalan ketenagakerjaan menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih agar hak-hak pekerja dapat terjamin. Pembentukan peraturan perundang-undangan sendiri merupakan wujud dari pelaksanaan prinsip negara hukum. Hukum dirancang untuk menciptakan tatanan yang tertib dan adil, dengan pembentukannya dipengaruhi oleh politik hukum yang pada akhirnya mengarah pada kebijakan publik. Hukum Ketenagakerjaan muncul sebagai konsekuensi dari penerapan konsep negara hukum di Indonesia, di mana seluruh aspek penyelenggaraan negara didasarkan pada peraturan tertulis yang disahkan oleh

⁷ A.B Kusuma, RM. (2009). *Lahirnya UUD 1945 -Memuat Salinan Dokumen Otentik Badan Oentok Menyelidiki Oesaha-Oesaha Persiapan Kemerdekaan-*. Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, h. 598.

⁸ Satya Arianto, (2009). *Memahami Hukum Dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Jakarta:Jakarta Pers, h. 7.

lembaga berwenang dan berlaku mengikat bagi seluruh warga negara tanpa terkecuali.⁹

Hak asasi manusia dalam negara hukum tidak dapat dipisahkan dari ketertiban dan keadilan. Pengakuan dari adanya negara hukum salah satu tujuannya adalah melindungi hak asasi manusia, yaitu hak kebebasan perseorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi. Adanya jaminan ini terlihat dalam pasal 27 dan pasal 28D ayat 2 yang memberikan kedudukan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama untuk bekerja dan memperoleh penghidupan serta perlakuan yang sama dan adil. Menurut Sjachran Basah keadaan ini mewujudkan terjadinya keseimbangan antara kepentingan penguasa dan kepentingan rakyat yang dapat berjalan dengan harmonis agar tercapainya kesejahteraan.

Istilah negara kesejahteraan mengacu pada peran yang dimainkan negara dalam menyediakan berbagai layanan dan manfaat bagi para warga negaranya dalam pemeliharaan pendapatan dan kesehatan bahkan juga perumahan, pendidikan, dan kegiatan sosial.¹⁰ Dalam garis besar, negara kesejahteraan menunjuk pada sebuah model ideal pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial secara universal dan komprehensif kepada warganya.¹¹ Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, negara memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya melalui kebijakan-kebijakan yang ditetapkannya.

Adapun ide dasar negara kesejahteraan beranjak dari abad ke-18, di mana Bentham mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin memberikan kebahagiaan dan kesejahteraan kepada penduduknya dengan menggunakan istilah manfaat (utility) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan.¹²

⁹ Muslih. (2013). “*Negara Hukum Indonesia dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch*”. Jurnal Legalitas Volume IV Nomor 1, h. 132.

¹⁰ Laurensius Arliman, (2017). “*Partisipasi Masyarakat Dalam Pembentukan Perundang-Undangan Untuk Mewujudkan Negara Kesejahteraan Indonesia*”, Jurnal Politik Pemerintahan Vol. 10 No. 1, h. 64.

¹¹ Sholahuddin Al-Fatih, (2022). “*Rekonstruksi Tujuan Welfare State dan Gejala Privatisasi di Indonesia*”, e-Journal Komunikasi Yustisia Vol. 5, h. 371.

¹² Muhammad Fauzi dan Agus Gunawan, (2022). “*Filantropi Global Membentuk Negara Kesejahteraan: Perspektif Islam dan Yahudi*”, Jurnal Sains dan Humaniora Vol. 6, h. 145.

Secara konstitusional, setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah merupakan salah satu hak yang harus diterima oleh tenaga kerja dan berfungsi sebagai indikator utama yang menentukan tingkat kesejahteraan bagi para pekerja. Selain itu, kesehatan kerja juga merupakan hak yang wajib dimiliki oleh tenaga kerja, karena hal ini berperan penting dalam memastikan kesejahteraan fisik dan mental mereka selama bekerja. Oleh karena itu, kekuasaan pengusaha harus dibatasi oleh peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini diwujudkan dengan cara membuat perjanjian yang sesuai dengan undang-undang, yang mencakup ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya.

Permasalahan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan PHK, merupakan isu sensitif dikarenakan menyangkut hak-hak dasar pekerja sebagai bagian dari warga negara yang harus dilindungi. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak muncul kritik terhadap keberpihakan regulasi tersebut terhadap pelaku usaha dibandingkan dengan pekerja.

Hakikat dari hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pengusaha itu sama. Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi, hal ini berbeda. Kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Menurut Imam Soepomo, Perjanjian kerja adalah suatu bentuk kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerja bersedia melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, dan sebagai imbalannya, pemberi kerja memberikan upah atau kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Contohnya termasuk ketentuan mengenai pemberian kompensasi terhadap pekerja yang mengalami PHK.

Dalam praktiknya, PHK kerap dilakukan secara sepihak dan dalam beberapa kasus tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja secara adil. Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji adalah kasus PHK di PT. Bekatoel Munjul Widara, di mana muncul dugaan bahwa pekerja yang mengalami PHK tidak mendapatkan haknya secara utuh, seperti pemberian uang kompensasi yang diatur dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang berbunyi:

“Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.”

Persoalan ini tidak hanya menimbulkan konflik hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, tetapi juga menjadi sorotan karena berpotensi mencerminkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja. Perjanjian kerja timbul karna adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban. Perjanjian kerja yang baik adalah perjanjian kerja yang selaras dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, seperti yang disebutkan dalam pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang berbunyi:

“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

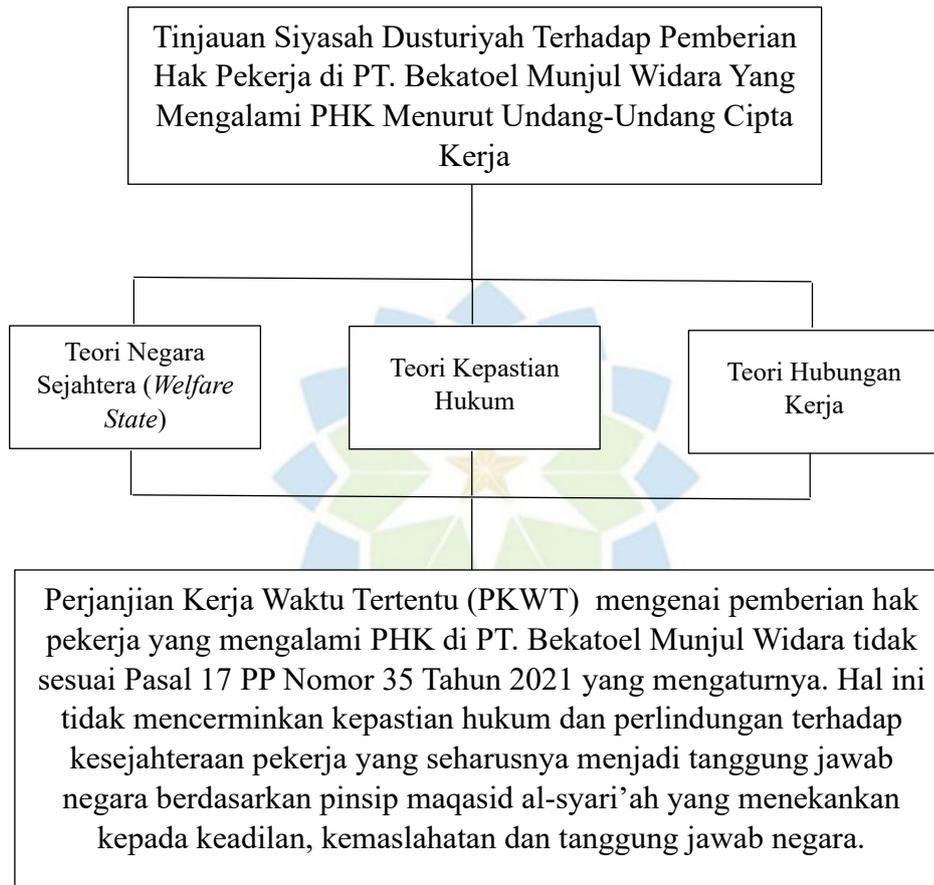
Perjanjian kerja PT. Bekatoel Munjul Widara yang menyatakan bahwa jika terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan tanpa adanya kompensasi apapun, merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar hukum yang seharusnya memberikan perlindungan yang jelas, adil, dan konsisten bagi setiap warga negara, termasuk pekerja. Teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Gustav Radbruch, menekankan bahwa hukum harus memenuhi tiga unsur: kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Kepastian hukum menuntut adanya aturan yang jelas, tidak bertentangan antar ketentuan, serta dapat ditegakkan secara konsisten sehingga memberikan perlindungan hukum yang adil dan dapat diprediksi kepada semua pihak.

Dengan adanya kepastian hukum menghendaki adanya penegakan hukum yang efektif dan adil, di mana aparat hukum dan instansi pemerintah, termasuk Dinas Tenaga Kerja Majalengka, berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Disnaker Majalengka seharusnya dapat bertindak tegas terhadap perusahaan yang membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, serta memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar hak-haknya tidak diabaikan. Jika dibiarkan, maka akan terciptanya perusahaan yang buruk dengan membuat perjanjian

kerja sepihak yang merugikan pekerja tanpa ada konsekuensi hukum, yang pada akhirnya melemahkan fungsi hukum sebagai alat perlindungan dan keadilan sosial.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji topik penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut adalah penelitian terdahulu berupa beberapa skripsi dan jurnal yang terkait dengan penelitian ini:

1. Putri Fitria Febriyanty (2020), dengan judul penelitian skripsi "*Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon terhadap pekerja yang meminta izin pada saat kerja lembur di PT. Visionland Global Apparel dihubungkan dengan Pasal 156 Ayat (1) Jo Pasal 161 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*". Penelitian ini membahas Tentang Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon yang terjadi di PT. Visionland Global Apparel bila dihubungkan dengan Pasal 156 ayat (1) jo Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dianggap sebagai batal demi hukum, karena bahwa penetapan pemutusan hubungan kerja itu terdapat konsekuensi hukum sesuai Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 161 ayat (1). Dan upaya pelaksanaan yang dapat menimbulkan adanya kesadaran hukum bagi pengusaha untuk membayar pesangon terhadap pekerja yang di PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Perbedaan: Penelitian ini membahas PHK sepihak dilakukan oleh PT. Visionland Global Apparel dengan tidak memberikan pesangon, sementara penelitian penulis membahas mengenai konsistensi Undang-undang dengan perjanjian kerja terhadap pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

2. Naufal Anfasa Firdaus (2020), dengan judul penelitian skripsi "*Hak pekerja atas pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja berdasarkan perjanjian bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan Serikat Pekerja dihubungkan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*". Penelitian ini membahas Tentang ketidaksesuaian pelaksanaan pemberian uang kompensasi saat terjadinya pemutusan hubungan kerja di PT. Shinta Budhrani Industries berdasarkan Perjanjian Bersama antara PT. Shinta Budhrani Industries dengan Serikat Pekerja dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena adanya Perjanjian Bersama (PB) yang merubah perhitungan kompensasi. Kendala dalam pemberian uang kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja PT. Shinta Budhrani Industries ialah perusahaan dalam keadaan bangkrut.

Perbedaan: Penelitian ini membahas ketidaksesuaian pelaksanaan pemberian uang kompensasi di PT. Shinta Budhrani Industries dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sementara penelitian penulis membahas mengenai ketidakonsistensi perjanjian kontrak kerja PT. Bekatoel Munjul Widara dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

3. Devy Purwintasari (2021), dengan judul penelitian diploma "*Perlindungan hukum terhadap pekerja di PT.Kurnia Astasurya Cimahi atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat hukum mogok kerja dihubungkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.232/MEN/2003 tentang Akibat Mogok Kerja yang Tidak Sah*". Penelitian ini membahas mengenai tidak adanya perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Kurnia Asta Surya Cimahi mengenai pemberian hak pensiun dan PHK sepihak akibat mogok kerja yang berujung kepada Tindakan PHK terhadap pekerja dengan tanpa membayar uang pesangon yang seharusnya didapatkan akibat berkurangnya pendapatan di situasi pandemi.

Perbedaan: Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Kurnia Asta Surya Cimahi mengenai pemberian hak-hak para pekerja, sementara penelitian penulis membahas mengenai ketidakonsistensi perjanjian kontrak kerja PT. Bekatoel Munjul Widara dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

4. Chezia Maharany (2024), dengan judul penelitian jurnal "*Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sebelum Masa Kontrak Berakhir*". Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir. Pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak disaat masa kontrak belum habis, perusahaan WAJIB memberikan uang ganti rugi kepada pekerja PKWT tersebut sebanyak waktu sisa kontrak yang ada pada perjanjian kontrak namun hak tersebut tidak diberikan. Upaya hukum yang dapat ditempuh adalah melalui Bipartit, Konsiliasi atau mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan: Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT mengenai pemberian hak pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak, sementara penelitian penulis membahas mengenai ketidakonsistensi perjanjian kontrak kerja PT. Bekatoel Munjul Widara dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

5. Ulfi Nihaya dan Achmad Busro (2022), dengan judul penelitian jurnal "*Analisis Yuridis Terhadap perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) "UD. Permata Furni"*". Penelitian ini membahas mengenai Keridaksesuaian Perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. PERMATA FURNI dalam Pasal 1 tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 4 perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait tidak dicantumkan besarnya upah dan cara pembayarannya yang merupakan bagian wajib dalam perikatan kerja.

Perbedaan: Penelitian ini membahas ketidaksesuaian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) UD. Permata Furni dengan Undang-undang Nomor 1 tahun 2003 mengenai jangka waktu dan pemberian upah, sementara penelitian penulis membahas mengenai ketidakonsistensi perjanjian kontrak kerja PT. Bekatoel Munjul Widara dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

6. Dhika Nugraha, Haris Budiman dan Anthon Fathanudien (2021), dengan judul penelitian jurnal "*Aspek Legalitas Perjanjian Kerja mneurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Perusahaan Penerbangan"*". Penelitian ini membahas mengenai klausul kontrak Lion Air Group telah bertentangan dengan Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum bagi penerbang di Maskapai Wings Air berkaitan dengan kontrak kerja jangka panjang yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Kontrak kerja tersebut dinilai tidak memenuhi syarat sebagai

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga secara hukum dianggap batal demi hukum dan secara otomatis beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang menjadikan status penerbang sebagai karyawan tetap. Adapun upaya penyelesaian hukum atas permasalahan ini dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme, yakni perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengajuan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaan: Penelitian ini membahas pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Perusahaan Lion Air Group mengenai jangka waktu yang melebihi batas yang seharusnya, sementara penelitian penulis membahas mengenai ketidakkonsistensi perjanjian kontrak kerja PT. Bekatoel Munjul Widara dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai pemberian hak pekerja yang mengalami PHK.

