

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak Indonesia merdeka, kita menyadari bahwa pekerjaan adalah kebutuhan setiap warga negara demi dapat memperoleh penghidupan yang layak dan memadai bagi kemanusiaan, sebagai mana yang telah tertera pada ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 yang menyatakan:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹

Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan mulus. Sering kali terjadi perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja atau dapat juga disebut dengan PHK. Putusnya hubungan kerja ini dapat terjadi kapan saja dikarenakan sebab-sebab tertentu. Dalam hubungan kerja para pihak baik buruh maupun pengusaha mempunyai kesempatan yang sama untuk mengakhiri hubungan kerja mereka. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang berakibat berakhirnya hak dan kewajiban buruh kepada pengusaha maupun sebaliknya. Dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut, pekerja atau buruh tidak lagi mempunyai

¹Adrian Sutedy, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008. h. 35.

kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja atau buruh.²

Mengenai pemutusan hubungan kerja, ada beberapa cara untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu :

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan
- b. Hubungan kerja putus demi hukum
- c. Hubungan kerja putus melalui pengunduran diri pekerja
- d. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja dianggap mengundurkan diri
- e. Hubungan kerja yang diputus oleh pengusaha
- f. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan
- g. Pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status perusahaan melalui penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha maupun pekerja
- h. Pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus menerus selama dua tahun atau *force majeure*
- i. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit
- j. Pemutusan Hubungan kerja karena pekerja atau buruh meninggal dunia
- k. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun

Berakhirnya hubungan kerja yang dilakukan melalui pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan penyedia lapangan pekerjaan kepada pekerja atau buruhnya

² Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2019. h. 7.

merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja dan keluarganya yang hal ini dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya.³ Hal ini seharusnya dihindari oleh pengusaha, karena pada hakikatnya Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK bagi pengusaha adalah perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang telah mengerti prosedur perusahaannya dan harus mencari kembali pekerja atau buruh untuk menempati posisi pekerja atau buruh yang telah diputus hubungan kerjanya. Pada dasarnya PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hal yang dilarang. Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan agar pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau buruh dan pemerintah untuk mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴

Dari segi perkembangan teknologi komunikasi yang mempunyai pengaruh dan dampak bagi perilaku dan pola hidup masyarakat secara keseluruhan, berbagai informasi dan komunikasi kini dapat disajikan melalui hubungan jarak jauh dan siapapun yang berkehendak untuk melakukan transaksi, cukup dilakukan melalui perangkat telekomunikasi.⁵ Dengan perkembangan teknologi dan informasi dan kegiatan di ruang siber, banyak sekali suatu hal yang sebelumnya tidak dapat dilakukan menjadi dapat dilakukan. Pada 24 Februari 2009, Jan Koum dan Brian Acton mendirikan sebuah platform bernama *WhatsApp Messenger*, *WhatsApp Messenger* adalah aplikasi pesan lintas platform yang memungkinkan kita

³Aloysius Uwiyono et al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Edisi 2, Cetakan 3, Rajawali Pers, Depok, 2018. h. 142.

⁴Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Airlangga University Pers, 2008, h.31.

⁵Lathifah Hanim, *Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Keabsahan Perjanjian dalam Perdagangan secara Elektronik (E-Commerce) di Era Globalisasi*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol 11, 2011. h. 60.

bertukar pesan menggunakan data internet dengan mudah dan cepat. Kini dalam prakteknya aplikasi *WhatsApp Messenger* digunakan sebagai sarana berbagai kegiatan penting, seperti bertransaksi jual beli, sewa menyewa dan berbagai kegiatan yang bersifat keperdataan yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Seperti melakukan perjanjian kerja melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*, Perjanjian kerja yang dilakukan melalui percakapan elektronik ini berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi sebagaimana diubah dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, termasuk ke dalam informasi elektronik yang merupakan alat bukti hukum yang sah. Maka perjanjian kerja tersebut tetap mengikat dan mempunyai kekuatan hukum walaupun tidak sekuat apabila perjanjian kerja dilakukan secara tertulis. Seperti sebagaimana yang telah diatur pada pasal 52 ayat (1) tahun 2003 UU Ketenagakerjaan bahwa ada beberapa unsur dasar Perjanjian Kerja yang harus dipenuhi dan mengikat bagi pengusaha dan pekerjanya, antara lain :

1. Kesepakatan para pihak
2. Kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atau dapat disimpulkan bahwa yang harus ada pada kesepakatan perjanjian kerja adalah:

1. Syarat-syarat kerja;
2. Hak pekerja atau buruh dan pengusaha; dan
3. Kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha.

Tetapi pada saat ini terdapat beberapa kasus antara lain seperti Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK oleh pengusaha terhadap buruh atau pekerjanya yang sarana pemberitahuannya melalui aplikasi *WhatsApp* dan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak karena buruh / pekerja dianggap telah melakukan tindakan indisipliner. Hal tersebut terjadi pada Achmad Gojali, seorang salesman di perusahaan distributor air minum Nestle, PT. Akasha Wira International. Ia diberhentikan atau diputus hubungan kerjanya sejak 18 Desember 2017, yang dimana keputusan perusahaan tersebut Ia dapatkan melalui pesan singkat *WhatsApp Messenger* atasannya kepada dirinya.⁶ Achmad Gojali diputus hubungan kerjanya karena diduga telah lalai dalam mengantisipasi kekurangan ketersediaan air di Malang. Padahal Achmad Gojali hanya bekerja untuk mengurus distribusi air minum Nestle di Surabaya, Sidoarjo dan Madura. Tindakan pemberhentian yang dilakukan PT. Akasha Wira International merupakan tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa prosedur yang telah diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Jonar, selaku kuasa hukum dari Achmad Gojali menuntut PT. Akasha Wira International untuk membayar uang kompensasi pesangon dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang telah dilakukan oleh PT. Akasha Wira

⁶buruhonline.com, "Dipecat via WhatsApp, Seorang Salesman Gugat Distributor Nestle" <https://buruh-online.com/2019/03/dipecat-via-whatsapp-seorang-salesman-gugat-distributor-nestle.html> (diakses pada 27 Januari 2020, pukul 22.45).

International. Kemudian terdapat kasus perusahaan PT. Multi Artha Griya yang melakukan pemutusan hubungan kerja karena menuduh pekerja melakukan pelanggaran berat setelah sebelumnya pengusaha menganggap bahwa pekerja telah indisipliner, Wawan mantan pekerja yang telah di PHK meminta Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, untuk menghukum Perusahaan membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebagai kompensasi pemberhentian dirinya.⁷ Namun terdapat satu kasus lagi yang saya akan jadikan pokok pembahasan pada penulisan skripsi saya ini, yaitu pada kasus dengan nomor perkara 182/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg antara Royke selaku buruh/pekerja sekaligus penggugat dengan tergugat CV. Unity Indo Sukses (Badan Usaha dari Verde Resto and Lounge). Royke merupakan koordinator keamanan diperusahaan tersebut sejak Juni 2012 atau sudah bekerja selama 7 tahun 1 bulan. Pada bulan Oktober 2018 anggota dari Royke tidak sengaja melakukan kesalahan saat hendak memarkirkan mobil inventaris perusahaan, anggota keamanan tersebut tidak sengaja menabrak yang membuat mobil tersebut rusak. Penggugat mencoba memastikan perbuatan tersebut kepada Tergugat namun tidak pernah mendapatkan jawaban yang memuaskan. Hingga puncaknya pada 27 Oktober 2018 Penggugat tidak mendapatkan upah sebagaimana biasanya pada tanggal 26 atau 27 tiap bulannya merupakan jadwal dimana Penggugat mendapatkan upah. Penggugat mencoba menghubungi pihak tergugat yang akhirnya pada 29 Oktober 2018 mendapat upah dari Tergugat. Tetapi setelah penggugat menerima upah tersebut, melalui pesan

⁷Buruhonline, "Dituduh Melakukan Pelanggaran Berat, Pekerja Tuntut Iuran Jaminan Sosial", <https://buruh-online.com/2020/02/dituduh-melakukan-pelanggaran-berat-pekerja-tuntut-iuran-jaminan-sosial.html>, dikunjungi pada tanggal 1 April 2020

WhatsApp Messenger Tergugat memberitahukan bahwa upah yang diterima pada 29 Oktober 2018 tersebut merupakan upah terakhir yang diterima Penggugat dan Penggugat dinyatakan tidak bekerja lagi pada Tergugat dikarenakan Penggugat dianggap kurang kontrol pada anggotanya yang menyebabkan kerugian berupa kerusakan pada mobil inventaris Tergugat. Penggugat disini melalui kuasa [hukumnya menyatakan bahwa tindakan Tergugat merupakan tidak sah atau batal demi hukum karena tanpa adanya perundingan, adanya peringatan, dan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bertentangan pada Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan. Namun pada kasus tersebut gugatannya ditolak karena cacat formil yang dimana yang digugat oleh Penggugat merupakan Badan Usaha berbentuk CV yang mana bukanlah subjek hukum. Kemudian hingga kini pada tahun 2020 kasus tersebut belum gugat lagi karena adanya faktor finansial dari pihak Penggugat.

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal buruh atau pekerja melakukan kesalahan atau lalai yang menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut, harus didahului dengan surat peringatan, kemudian apabila masih terjadi kesalahan maka perusahaan dapat melakukan upaya penyelesaian melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu hingga terjadi atau adanya keabsahan suatu pemutusan hubungan kerja. Perselisihan tentang Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK ini dapat dikategorikan ke dalam jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Pasal 2 Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial. Yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari pemutusan hubungan kerja. Jika memang tidak bisa untuk dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Namun bila hasil perundingan itu masih tidak menemui titik temu, maka pemutusan hubungan kerja baru bisa dilaksanakan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, telah diatur prosedur untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

Dari penjelasan diatas pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan cepat dan semudah mengirim pesan melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*, pengusaha perlu mengikuti prosedur untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan buruh atau pekerjanya. Maka dari itu penulis akan membahas tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada buruh atau pekerjanya melalui aplikasi pesan singkat *WhatsApp Messenger* yang harus

terlebih dahulu mengikuti prosedur sesuai ketentuan perundang-undangan yang ada dan akibat hukum terhadap tindakan pengusaha kepada buruhnya atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan sesuai prosedur yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana keabsahan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap buruhnya dengan alasan indisipliner yang pemberitahuannya melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*?
2. Upaya hukum dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan indisipliner yang dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruh atau pekerjanya yang pemberitahuannya melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*.
2. Untuk menganalisis upaya hukum dari pemutusan hubungan kerja yang pemberitahuannya melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat dalam beberapa hal, antara lain :

1. Menambah ilmu pengetahuan penulis mengenai hukum ketenagakerjaan.
2. Manfaat praktis, untuk mengetahui dan menganalisis penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Serta sebagai masukan bagi akademisi maupun praktisi dalam menerapkan norma-norma hukum ketenagakerjaan baik secara teori maupun dalam praktik.

1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.⁸ Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode yuridis. Pendekatan yuridis merupakan pendekatan terhadap aturan-aturan hukum apa saja yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini. Tipe penelitian pada penulisan penelitian ini bersifat yuridis normatif, pendekatan yuridis normatif merupakan pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara mengkaji teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta pertaturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.⁹

1.5.1 Penelitian Hukum

Penelitian Hukum padaa penulisan skripsi ini menggunakan tipe penelitian yuridis-normatif, yakni penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum dengan cara menelah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta Peraturan Perundang-Undangn yang berhubungan dengan penelitian ini.¹⁰

⁸Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004. h.57.

⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001. h.13.

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenadamedia Grup, Jakarta, 2017, h. 35.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Tipe pendekatan yang digunakan dalam pembahasan ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Pendekatan Undang-Undang atau disebut juga *statute approach* dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.¹¹ Dalam hal ini yaitu isu hukum yang muncul karena adanya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*. Pendekatan menggunakan Undang-Undang akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu Undang-Undang dengan Undang-Undang lainnya atau antara Undang-Undang dan Undang-Undang Dasar atau antar regulasi dan Undang-Undang.¹² Hasil dari telaah pada undang undang ini merupakan suatu argumen untuk memecahkan suatu isu hukum yang dihadapi.

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum pada penulisan proposal menggunakan dua bahan hukum, yaitu :

1. Bahan hukum primer, bahan hukum yang mengikat yaitu meliputi Peraturan Perundang – Undangan dan Putusan Mahkamah Konstitusi, seperti :

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi*, Kencana Prenada Media Grup Jakarta, 2016. h.133.

¹²*Ibid*, h.133

- 1) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 2) Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 3) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik
2. Bahan hukum sekunder yang mendukung dari bahan hukum primer, yang dalam proposal skripsi ini penulis menggunakan pendapat ahli hukum, literatur, internet, dan serta jurnal yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dibahas.

1.5.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan bahan hukum pada penulisan proposal skripsi ini diawali dengan menemukan dan mengumpulkan bahan hukum primer berupa peraturan perundang undangan yang terkait lalu diikuti dengan mengumpulkan bahan hukum sekunder berupaa literatur , pendapat ahli hukum dan jurnal yang berkaitan dengan permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Langkah berikutnya adalah membaca dan memahami bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk digunakan membahas permasalahan pada penulisan proposal skripsi ini.

1.5.5 Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan metode analisis yuridis normatif. Dimana analisis yuridis normatif ini, hukum positif dan literatur akan diterapkan dalam permasalahan yang terjadi. Dalam hal ini hukum yang akan diterapkan adalah Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibuat secara sistematis agar memudahkan pembaca untuk memahami isi dari substansi skripsi ini sehingga memperoleh manfaat. Sistematika pada skripsi ini terbagi dalam empat bab, dalam setiap bab terdapat sub bab bagian sebagai berikut :

Bab I menjelaskan tentang pendahuluan berupa latar belakang permasalahan yang digagas untuk pembuatan skripsi ini, rumusan masalah yang berisi permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, tujuan penelitian, metode penelitian, sumber bahan hukum pada penulisan skripsi ini serta pertanggungjawaban sistematika.

BAB II menjelaskan tentang rumusan masalah yang pertama yaitu tentang keabsahan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap buruh yang

indisipliner yang pemberitahuannya melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*, prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha kepada buruh, syarat-syarat diperbolehkannya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja pada buruh atau pekerjanya, pengertian tentang indisipliner, hak pekerja yang telah di PHK, dan *Whatsapp Messenger* sebagai media pemberitahuan PHK kepada pekerja atau buruh. Yang mana dalam pembahasan tentang rumusan masalah pertama ini akan diuraikan dalam empat sub bab yaitu Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pengusaha, Pekerja indisipliner, hak pekerja yang telah di putus hubungan kerja oleh pengusaha, dan *WhatsApp* sebagai media pemberitahuan pemutusan hubungan kerja

BAB III menjelaskan rumusan masalah yang kedua yaitu upaya hukum dari pemutusan hubungan kerja dengan alasan indisipliner yang dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp Messenger*. Yang mana dalam pembahasan tentang rumusan masalah kedua ini akan membahas tentang upaya hukum apa saja yang dapat dilakukan oleh buruh yang telah diputus hubungan kerjanya sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB IV adalah bab penutup yang berisi tentang uraian kesimpulan dari keseluruhan permasalahan yang dibahas pada BAB II dan BAB III. Pada BAB IV selain penutup juga berisikan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

