

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pesatnya perkembangan pembangunan Negara Indonesia pada era saat ini maka perlu adanya kesederajatan hak dan kewajiban di masyarakat, dalam hal tersebut pemerintah adalah penguasa yang mempunyai kewenangan untuk menentukan kebijakan dalam masyarakat. Dalam menentukan kesederajatan antara hak dan kewajiban di harapkan pemerintah mampu menciptakan suasana yang adil di masyarakat melalui produk hukum yang berupa undang-undang ataupun peraturan-peraturan pemerintahan.

Majunya perkembangan pembangunan tersebut tidak lepas karena semakin berkembangnya pula perekonomian Indonesia saat ini. Perkembangan perekonomian berkaitan dengan semakin banyak dan berkembangnya perusahaan-perusahaan yang diciptakan oleh para pengusaha-pengusaha di tanah air kita saat ini. Mengingat banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul dan berkembang pada saat ini dan jika dikaitkan dengan kemakmuran masyarakat dewasa ini, sudah barang tentu merupakan tugas bagi pemerintah dalam menetapkan suatu produk perundang-undangan agar tidak terjadi penindasan terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan industrial dimasyarakat.

Hal-hal yang merupakan bentuk-bentuk penindasan hak dan kewajiban dalam perkembangan perekonomian pada saat ini yaitu misalnya

kedudukan/status pekerja dalam perusahaan yang tidak jelas dan gaji yang tidak sesuai dengan standart yang ditentukan oleh undang-undang, yang dimaksud dengan kedudukan/status dalam perusahaan yang tidak jelas yaitu dapat diperhatikan pada pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, dalam hal ini pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja dapat di berhentikan oleh perusahaan secara sepihak walaupun dengan alasan yang tidak logis, dan dapat diketahui pula bahwa masa percobaan kerja yang ditentukan oleh undang-undang tepatnya pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tepatnya Pasal 154 ayat (1), yang menyatakan bahwa dalam masa percobaan kerja tidak boleh lebih dari 3 bulan dan tidak berlaku bagi pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah melakukan magang di perusahaan tersebut, tetapi yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia tidaklah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh undang-undang, misalnya, perusahaan yang melakukan masa percobaan/masa test selama 3 bulan tanpa ada gaji pokok dan setelah 3 bulan berlangsung pekerja dikontrak tetapi dengan status magang selama 9 bulan, jika dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, perusahaan tersebut telah melakukan pelanggaran.

Perjanjian kerja yang didapati oleh pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja banyak didapati secara lisan. Dalam hal ini pekerja yang masih dalam masa percobaan/masa test tidak mendapatkan pernyataan tertulis dari perusahaan bahwa calon pekerja tersebut telah diterima dan bekerja di perusahaan dengan status dalam masa percobaan, alasan mengapa tidak

terdapat pernyataan tertulis dari perusahaan yaitu pekerja belum merupakan bagian dari karyawan perusahaan dan masih dalam masa evaluasi serta calon pekerja tersebut hanya di berikan insentif harian yang jumlahnya jauh dibawah standarisasi upah minimum Propinsi. Dapat diketahui, bahwa memang perusahaan dapat memberhentikan / melakukan PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja asal dipersyaratkan secara tertulis tentang adanya masa percobaan kerja tersebut. Masa percobaan kerja tersebut pun tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan dan tidak berlaku bagi pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah melakukan percobaan kerja di perusahaan tersebut, dan hal tersebut dapat dilihat dalam Pasal 154 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan<sup>1</sup>, sedangkan hak yang diperoleh buruh setelah ia bekerja yaitu berupa gaji yang sesuai dengan standarisasi upah minimum propinsi, tetapi seperti contoh yang dikemukakan diatas, dalam kenyataannya, pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan standart upah minimum propinsi seperti yang tertera dalam Pasal 13, 14, 15, dan 17 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang mana isi dari ketentuan Pasal 13, 14, 15, 17 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu;

Pasal 13; (1). Perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR Tk. I atau UMR Tk. II atau UMSR Tk. I atau UMSR Tk. II.

(2). Dalam hal ini di daerah sudah ada penetapan UMR Tk. II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMR Tk. II.

---

<sup>1</sup> Libertus Jehani, SH, MH, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, Visimedia, Tangerang, tahun 2006, hlm. 56

- (3) Dalam hal di suatu sector usaha telah ada penetapan UMSR Tk. I dan UMSR Tk. II perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari UMSR Tk. I atau UMSR Tk. II tersebut.

Pasal 14; (1) Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan kerja, upah diberikan oleh pengusaha serendah-rendahnya sebesar upah minimum.

- (2) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (3) Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas dasar kesepakatan tertulis antara pekerja dengan pengusaha.

Pasal 15; (1) Bagi pekerja dengan system kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Upah pekerja harian lepas, ditetapkan secara upah bulanan yang di bayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari;
  - a. bagi perusahaan dengan system waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah bulanan di bagi 25 (dua puluh lima);
  - b. bagi perusahaan dengan system waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah bulanan di bagi 21 (dua puluh satu).

Pasal 17; Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang menguragi atau menurunkan upah.

Berdasarkan beberapa pasal diatas, dapat diketahui bahwa pengusaha tidak dapat bertindak semena-mena terhadap hak-hak dari buruh/pekerja setelah ia melaksanakan kewajibannya, begitu pula pihak buruh/pekerja tidak dapat semena-mena dalam menjalankan kewajibannya setelah ia mendapatkan hak-haknya yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Kenyataannya, masih banyak terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak yang diperoleh oleh pihak buruh terutama pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja. Untuk mengetahui lebih jelas kedudukan yang sejajar antara pengusaha dan buruh, ada baiknya diketahui terlebih dahulu pengertian dari pekerja/buruh/karyawan, yaitu dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, yang dimaksud dengan imbalan dalam bentuk lain adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja itu adalah:

1. Bekerja pada orang lain
2. Dibawah perintah orang lain
3. Mendapat Upah

Berdasarkan unsur-unsur diatas, dapat dikatakan bahwa siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah, dia adalah karyawan/pekerja atau buruh<sup>2</sup>, sedangkan pengertian pengusaha sebagaimana halnya dengan pengertian/ istilah buruh di dalam Undang-undang No.13 tahun 2003, dikatakan bahwa pengusaha adalah orang-perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan baik itu milik sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan didalam maupun diluar wilayah Indonesia.

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 1

Berbicara mengenai antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh yang dalam menjalankan tugasnya sudah barang tentu terdapat perikatan antara pengusaha dan pekerja/buruh, pengertian dari perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja atau sekarang biasa disebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB) yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *Collective Labour Agreement (CLA)*, di Negara kita, Republik Indonesia, mengenai perjanjian kerja tersebut diatur berdasarkan aturan yang ada dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata maupun BAB XI bagian ketiga dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang perjanjian kerja. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tersebut disebutkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Permasalahan yang sering muncul yaitu permasalahan penentuan kedudukan pekerja yang dalam masa percobaan kerja di dalam perusahaan dan penentuan upah bagi karyawan dengan status dalam masa percobaan kerja, yang dalam hal ini perusahaan dapat saja melakukan pemutusan sepihak kepada pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja dengan alasan yang tidak masuk akal, dan dapat diketahui pula pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja tersebut telah melaksanakan tugas/kewajibannya kepada

perusahaan, tentu saja hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang diatur didalam Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial yang mengatur mengenai tahapan serta syarat-syarat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Melalui ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa pengusaha tidak dapat secara semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa ada perjanjian kerja atau ketentuan yang telah disepakati oleh pekerja dan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis/lisan.

Berdasarkan fakta dengan masih begitu banyaknya kasus-kasus yang terjadi di dalam dunia kerja, maka dapat dikatakan bahwa peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan yang melindungi serta mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban dari pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja sampai saat ini masih belum dapat diketahui secara pasti. Pekerja/buruh dan pengusaha agar dapat bekerja secara professional dan tidak hanya berfikir untuk mencari untung yang sebesar-besarnya tanpa memperhatikan kewajiban-kewajiban dari masing-masing pihak, harus memiliki suatu peraturan perundang-undangan yang jelas dan pasti pengaturannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis hendak mengangkat permasalahan yang berupa bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja

yang di PHK apabila pekerja tersebut masih dalam masa percobaan kerja, dan apa yang menjadi dasar bagi perusahaan dalam melakukan PHK tersebut?

### **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui proses perlindungan hak bagi pekerja dan hal-hal yang timbul bagi pekerja apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan kepada pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, serta apa yang menjadi dasar bagi perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja tersebut.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Kiranya penulisan skripsi ini dapat bermanfaat:

- a. Bagi Penulis: yaitu untuk memperbanyak wawasan penulis dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan memahami pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan ketentuan perundang-undangan dengan yang terjadi secara empiris di lapangan.
- b. Bagi Penegak Hukum: yaitu melalui penulisan hukum ini penegak hukum dapat memperhatikan aspek-aspek yang timbul dalam hubungan industrial apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja yang masih dalam masa



percobaan kerja dan memperhatikan hak-hak pekerja serta menghindari persoalan tersebut muncul dimasa yang akan datang.

#### **D. Keaslian penulisan.**

Penulis menyatakan bahwa Penulisan Hukum / Skripsi ini merupakan hasil karya asli penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya asli penulis lain. Jika penulisan hukum/ skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan atau sanksi hukum yang berlaku.

#### **E. Batasan Konsep**

Batasan konsep yang ingin penulis angkat dalam penulisan ini yaitu:

1. Pengertian Tinjauan Yuridis yaitu suatu pandangan dalam menganalisa perkara ditinjau berdasarkan sudut pandang perundang-undangan (menurut undang-undang)
2. Perlindungan Hak Pekerja yaitu berdasarkan ketentuan Undang-undang No.13 tahun 2003 khususnya Pasal 88 ayat (1), yang menyatakan:

“Setiap buruh/pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui pengertian dari perlindungan hak-hak pekerja yaitu suatu tindakan secara nyata dari pemerintah untuk melindungi hak dari pekerja untuk dapat/ berhak mendapatkan penghidupan yang layak dengan membentuk suatu pasal yang melindungi

hak pekerja yang salah satu nya adalah Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.<sup>3</sup>

3. Pemutusan Hubungan Kerja yaitu, menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25)<sup>4</sup>
4. Pengertian masa percobaan kerja, untuk mengetahui pengertian dari masa percobaan kerja dapat diketahui terlebih dahulu pengertian pekerja yaitu: setiap orang yang bekerja pada orang lain dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>5</sup>, dari pengertian tersebut dapat diketahui pengertian dari pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja yaitu setiap pekerja yang bekerja pada orang lain dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak disertai dengan status sebagai pekerja tetap pada perusahaan karena pekerja tersebut dianggap masih belum memiliki kompetensi kerja.

#### **F. Metode Penelitian**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa:

Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum, yang mana penelitian ini menggunakan data

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Op. cit*, hlm. 148.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 176

<sup>5</sup> Libertus Jehani, *Op. cit*, hlm. 59

primer yang dipakai sebagai data utama dan data sekunder yang berupa bahan hukum yang dipakai sebagai pendukung.

b. Sumber data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan nara sumber tentang obyek yg diteliti.
- 2) Data sekunder adalah berupa bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian dsb.

1) Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Wawancara, yaitu proses interaksi dan komunikasi secara langsung antara penulis dan narasumber untuk memperoleh data yang diinginkan yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b) Studi kepustakaan, yaitu dengan mempelajari teori-teori hukum yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dengan cara mempelajari buku-buku literatur, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti dalam wawancara ataupun kuisisioner yang berkait langsung dengan permasalahan hukum yang diteliti.

Responden dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bapak Deni, selaku Junior Officer Remedial Head, PT. Federal International Finance
- b. Bapak Morris Siagian, SH., selaku HRD Staff Assistance General Manager PT. Federal International Finance
- c. Pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja di PT. Federal International Finance

3) Metode analisis data

Data yang diperoleh dari penelitian dianalisis secara kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai kata yang dikumpulkan secara sistematis sehingga memperoleh gambaran mengenai suatu permasalahan yang diteliti, kemudian disimpulkan dengan metode berfikir induktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang khusus ke hal yang umum.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab yang saling berhubungan satu dengan yang lain. Pembagian bab per bab ini dimaksudkan agar dihasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun sistematika penulisan hukum ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I. Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang pendahuluan yang berisikan antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian, keaslian penulisan, batasan konsep dan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, responden dan metode analisis data.

## **Bab II. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Masih Dalam Masa Percobaan Kerja**

Bab ini menguraikan tentang pembahasan yang terdiri dari tinjauan yuridis mengenai perlindungan hak yang meliputi gambaran umum perlindungan hak, pengertian perlindungan hak pekerja/buruh; dan tinjauan umum mengenai pengusaha dan buruh/ pekerja yang meliputi pengertian pengusaha dan buruh/ pekerja, pengertian umum mengenai hubungan industrial dan perjanjian kerja; tinjauan umum mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi pengertian pemutusan hubungan kerja, syarat-syarat pemutusan hubungan kerja; tinjauan umum mengenai masa percobaan kerja yang meliputi pengertian umum mengenai masa percobaan kerja, peraturan perundang-undangan maupun ketentuan - ketentuan yang mengatur mengenai pekerja dalam masa percobaan kerja; gambaran umum PT. Federal International Finance cab.Banjarmasin, serta pelaksanaan perlindungan hak pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja

yang terkena PHK di PT. Federal International Finance cabang Banjarmasin.

### **Bab III Penutup**

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan menarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan hal-hal yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan penulis juga akan memberikan saran yang relevan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

