

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan hilangnya pendapatan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan keluarganya, oleh karena itu hukum perburuhan mengatur bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>1</sup> Hal yang dimaksud dengan “segala upaya” adalah kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya di sebut UU No.13 Tahun 2003) mensyaratkan adanya alasan tertentu yang harus ada dalam pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup>

Proses Hubungan kerja tidak selamanya berjalan dengan mulus, adakalanya timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, baik perselisihan mengenai hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

<sup>2</sup> Lihat Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

Perselisihan di atas merupakan perselisihan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.”<sup>3</sup>

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam peraturan perundang-undangan diberikan defenisi yaitu dalam ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, Pemutusan Hubungan Kerja juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan

---

<sup>3</sup> Lihat Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diketahui beberapa keadaan yang dapat digunakan oleh pengusaha sebagai alasan pemutusan hubungan kerja, antara lain:

pekerja di tahan pihak berwajib karna melakukan tindak pidana Pasal 160, pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Pasal 161, terjadinya perubahan status penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan Pasal 163, perusahaan tutup Pasal 164, perusahaan pailit Pasal 165, dan pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri karena mangkir bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut Pasal 168.

Namun demikian, dalam perakteknya ternyata terdapat alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang tidak merupakan salah satu alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003, yakni pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi tanpa tutupnya perusahaan. Dalam perkara pemutusan hubungan kerja pada PT.ASTRA OTOPARTS (Putusan Mahkamah Agung Nomor 705 K/Pdt.Sus/2011) terhadap Asep Mula Kurnia, Ade Vimala Devi, Ade Kurniawan, Sugeng Sumaryo selaku buruh atau pekerja pada PT.ASTRA OTOPARTS yang dimutasi secara sepihak oleh PT.ASTRA OTOPARTS

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hl. 46.

dengan alasan efisiensi sebagaimana didalilkan dalam putusan hubungan industrial, bahwa penggugat selaku PT. Astra Otopart Tbk memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi dengan mengalihkan bidang pekerjaan TY Infrastructure serta melakukan 21 (dua puluh satu) karyawan IT infrastructure ke PT. Astra Graphia Information Technology.

Bahwa perkara terkait mutasi ini berawal pada Mei 2010, Penggugat melakukan mutasi pada Tergugat I, II, III, IV dari anak perusahaannya yaitu PT. Indokarlo Persada menjadi pekerja pada PT.Astra Otoparts. Saat itu Para Tergugat tidak mempermasalahkan mutasi tersebut dan menjalankan dengan baik karna tidak mengurangi masa kerja dan hak-hak Para Tergugat. Namun ketika baru menjalani mutasi pertama selama kurang lebih 4 (Empat) bulan, tiba-tiba pada tanggal 20 September 2010 Penggugat melakukan sosialisasi kebijakan yang rencananya akan memutasikan 21 pekerja yang termasuk didalamnya adalah para tergugat dari PT. Astra Otoparts ke PT. Astra Graphia Information Technology (AGIT).

Bahwa mutasi yang dilakukan oleh penggugat bertentangan dengan hukum, karena mutasi pekerja dilakukan kepada pengusaha yang berbeda sebagaimana yang diakui Penggugat dalam Point 15 gugatan. Sejauh pengetahuan para tergugat dan sebagaimana dipahami oleh masyarakat umum bahwa, mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat dan pekerjaan yang dilakukan pemimpin puncak organisasi kepada seorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal

(promosi/demosi) didalam satu organisasi.

Oleh karna demikian, bagaimana mungkin penggugat bisa mendalilkan mutasi namun pada faktanya mutasi tersebut dilakukan ke perusahaan yang berbeda. Pastinya kedua perusahaan tersebut yaitu, PT. Astra Otoparts dan PT. Astra Graphia Information Technology mempunyai akte pendirian badan hukum yang berbeda.

Kedua perusahaan tersebut mempunyai peraturan perusahaan masing-masing sebagaimana di perjelas didalam surat Lampiran Pemberitahuan Mutasi Karyawan ke PT. Astra Graphia Information Technology per-Tanggal 01 Oktober 2011 yang menyatakan “hadiah kerja akhir tahun 2010 diberikan sesuai standar PT.Astra Otoparts Tbk. Bahwa mutasi yang dilakukan penggugat sifatnya jebakan sekaligus penghukuman, faktanya dalam lampiran pemberitahuan mutasi dinyatakan ada ketentuan masa “transisi” 6 bulan bagi pekerja yang dimutasi.

Artinya terdapat peroses evaluasi lagi, selama 6 bulan tersebut apakah pekerja layak menjadi pekerja di PT. Astra Graphia Information Technology atau tidak, jika tidak maka konsekuensinya adalah Pemutusan Hubungan Kerja. Jika mengundurkan diri pada masa transisi dan bekerja sampai tanggal 31 Maret diberikan kompensasi sebesar 1 kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja (PMTK). Kata-kata “masa transisi” jelas menjebak karena pada intinya masa taransisi itu merupakan masa evaluasi untuk tetap bekerja atau Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian pilihan untuk mengundurkan diri pada masa transisi jelas-jelas bermaksud melakukan penghukuman. Penulis dalam hal ini

tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul:

**“HAK PESANGON BURUH YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 705K/PDT.SUS/2011)”**

**B. Batasan Masalah**

Untuk memudahkan dalam memahami maksud penelitian ini serta menghindari salah penafsiran atas istilah-istilah yang digunakan, maka dilakukan pembatasan terhadap judul penelitian sesuai dengan maksud dan tujuan yang sebenarnya.

Penyelesaian adalah proses, penyelesaian. Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*.

**C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana akibat hukum dan hak pesangon buruh terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi?
2. Apakah pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan kerja Nomor.705 K/Pdt.Sus/2011 sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja Nomor.705K/Pdt.Sus/2011.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) pada Fakultas Ilmu Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kajian penelitian hukum yaitu tentang akibat hukum terhadap mutasi antar perusahaan yang berbeda badan hukum.
3. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan bagi yang membahas topik yang sama.

#### **F. Kerangka Teoritis**

Pengertian pemutusan hubungan kerja berdasarkan pedoman pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Mengenai pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum perburuhan dikenal ada 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja<sup>5</sup>, yaitu :

---

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 140.

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Pada dasarnya pekerja yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.<sup>6</sup> Bilamana seorang pekerja yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasan kepada pihak pengusaha. Alasan yang dimaksud dikemukakan dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam hal pengusaha melakukan perbuatan di antaranya:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan,

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 140



kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder berupa perundang-undangan dan buku-buku yang ditulis oleh para ahli hukum yang sangat relevan dengan materi yang dibahas, sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang permasalahan pokok penelitian.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini adalah studi dokumen dan bahan pustaka, yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis.

### **3. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum yang dimaksud adalah Berkas Putusan Perkara Nomor: 705 K/Pdt.Sus/2011 dan berkas putusan perkara: 64/PHI.G/2011/PN.JKT.PST
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan

penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa perundang-undangan, buku-buku, teori-teori atau pendapat-pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan pokok.

#### **H. Analisa Data**

Setelah data yang penulis peroleh dari berkas perkara No. 705 K/Pdt.Sus/2011 dan Berkas Salinan Putusan Perkara Nomor: 64/PHI.G/2011/PN.JKT.PST kemudian data tersebut diolah dengan mempelajari, lalu disajikan dengan cara menguraikan dalam bentuk rangkaian-rangkaian kalimat yang jelas dan rinci kemudian dilakukan pembahasan-pembahasan dengan cara mempelajari teori-teori hukum, undang-undang, dan membandingkan dengan pendapat para ahli.

Penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode induktif yaitu menyimpulkan hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum.

#### **I. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai :

(A) Latar Belakang; (B) Batasan Masalah; (C) Rumusan Masalah; (D) Tujuan Penelitian; (E) Manfaat Penelitian; (F) Kerangka Teoritis; (G) Metode Penelitian; (H) Analisa Data; (I) Sistematika Penulisan.

## **BAB II HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai hubungan kerja secara umum.

## **BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN AKIBAT HUKUMNYA**

Berisikan tinjauan umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja, peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dan akibat hukum yang terjadi.

## **BAB IV AKIBAT HUKUM YANG TERHADAP MUTASI ANTAR PERUSAHAAN BERBEDA BADAN HUKUM**

Dalam bab ini berisikan gambaran kasus perkara dan tentang hasil penelitian yang terdiri dari mutasi antar perusahaan dan akibat hukum terhadap perkara perkara Nomor: K/Pdt.Sus/2011 dan pertimbangan Hakim dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Perkara Nomor: K/Pdt.Sus/2011.

## **BAB V Kesimpulan Dan Saran**