

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung pekerja/buruh demikian pula sebaliknya. Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan hak warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap - tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Hubungan Kerja harusnya dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.²

Pada Undang - Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai:³

Hubungan Industrial adalah Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.”

¹ Indonesia, *Undang-undang Dasar 1945*, psl 27 ayat (2).

² Asri Wijayanti, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), hlm. vi.

³ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279, psl 1 angka 16.

Hubungan kerjayang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh pada prakteknya tidak selalu berjalan dengan mulus, karena berbagai konflik sering terjadi antara lain masalah upah dan hak-hak lainnya. Namun sebenarnya konflik dapat saja dihindari apabila adanya kesadaran diantara kedua belah pihak bahwa hubungan yang terjalin adalah hubungan yang saling membutuhkan satu sama lainnya sehingga dengan demikian maka keduanya harus menjaga keharmonisan.

Meskipun suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan. Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja biasanya berpangkal dari adanya perasaan kurang puas. Dimana pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh buruh, namun kenyataannya pekerja yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sejalan dengan keinginan pekerja, sehingga terkadang perbedaan tersebut berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang

diharapkan.⁴Masalah PHK selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena persolan PHK akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup bagi para pekerja dan pengusaha. PHK sendiri dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.⁵

Walapun Undang-undang telah mengatur perihal aturan PHK, konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha, sampai dengan penyelesaian perselisihan yang timbulakibat PHK, tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan antara pekerja, pengusaha maupun penegak hukum.ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya yang harusnya didapatkan oleh pekerja sesuai dengan amanat dari Undang-undang.Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha yang lantas dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak. Akan tetapi persoalan ini bahkan tidak sedikit yang kemudian masuk ke pengadilan hubungan industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

Pada prosesnya penyelesaian persoalan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial, bahkan tidak jarang antara kedua belah pihak terdapat ketidak

⁴ Prof. DR. Lalu Husni, S.H., M.Hum, *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 175.

⁵*Ibid.*

puasan atas putusan yang diberikan oleh hakim pengadilan hubungan industrial, dan bagi pihak yang merasa tidak puas dan merasa belum mendapatkan keadilan dari pengadilan hubungan industrial bisa juga mengajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung.

Salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis perihal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini adalah PHK, penulis ingin mengkaji perselisihan antara PT. Asuransi Bintang Tbk sebagai pengusaha, dengan Wefni Mulya Sari sebagai pekerja. Kasus ini berawal ketika PT. Asuransi Bintang Tbk, memanggil Wefni Mulya Sari tentang kebijakan mutasi yang akan dilakukan PT. Asuransi Bintang Tbk, kepada Wefni Mulya Sari dari sales manager ke staff manager yang diartikan oleh pekerja sebagai tindakan demosi. Dimana ternyata dalam prosesnya terjadi perselisihan, dan diwujudkan oleh pekerja dalam tindakan mangkir dari kewajibannya untuk melakukan pekerjaan. Sejak saat itu timbulah perselisihan diantara kedua belah pihak, yakni antara pengusaha dan pekerja hingga menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial, bahkan sampai dengan permohonan kasasi kepada mahkamah agung.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam karya ilmiah yang berjudul **“KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DI KARENAKAN PEKERJA MANGKIR (Studi Putusan : Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014)”**.

Dalam skripsi ini penulis ingin mengetahui apakah alasan pekerjamangkir dapat dijadikan alasan untuk membenarkan PHK, dan berkaitan dengan hal tersebut, apakah pekerjatelah mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditarik pokok masalah yang menjadi objek penelitian, yaitu :

1. Apakah alasanpekerja mangkir dapat dijadikan alasan untuk membenarkan PHK?
2. Apakah kompensasiPHKyang menjadi hak pekerja dalam putusan Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014 telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Suatu analisis yang dilakukan harus memiliki tujuan, dalam merumuskan tujuan penelitian berpegang pada masalah yang telah dirumuskan, berdasarkan uraian masalah yang telah dirumuskan diatas, adapun tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk mengkajiapakah alasan pekerja mangkir dapat dijadikan alasan untuk membenarkan PHK.
2. Untuk mengkajiapakah kompensasi PHK yang menjadi hak pekerja dalam putusan Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014 telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penulisan ini, diharapkan dapat diperoleh manfaat serta kegunaan baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan terutamaterkait PHK dan hak-hak yang diperoleh oleh pekerja yang mengalami PHK.

2. Manfaat Praktis

Kegunaan praktis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berartibagi masyarakat, yaitu pengusaha dan pekerja mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial,dalam hal ini PHK. Dan agar dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak yang membutuhkan.

E. Definisi Operasional

Untuk memahami pembahasan, serta untuk mencegah adanya kesalahan terhadap isi tulisan. Maka terlebih dahulu akan dijelaskan definisi operasional yang terkait dengan judul tulisan.

1. Tenagakerja

Tenagakerja adalah setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶

2. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

3. Pemberi kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

4. Pengusaha⁹:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

5. Upah

⁶ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, psl 1 angka 2.

⁷ *Ibid*, psl 1 angka 3.

⁸ *Ibid*, psl 1 angka 4.

⁹ *Ibid*, psl 1 angka 5.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹⁰

6. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹¹

7. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹²

8. Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁰*Ibid*, psl 1 angka 30.

¹¹*Ibid*, psl 1 angka 15.

¹²*Ibid*, psl 1 angka 22.

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹³

9. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁴

10. Perjanjian Kerja Bersama

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.¹⁵

11. Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja.¹⁶

12. Mutasi

¹³ Indonesia, *Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN No.6 Tahun 2004, psl 1 angka 17.

¹⁴ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan, Op.Cit.*, psl 1 angka 25.

¹⁵ *Ibid.* psl. 1 angka 21.

¹⁶ Nenglyla Pamikat, "Promosi, Demosi dan Mutasi Pegawai" (On-line) tersedia di <https://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-demosi-dan-mutasi-pegawai/> (17 Desember 2017).

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.¹⁷

F. Metode Penelitian

Dalam suatu penelitian metode penelitian merupakan hal yang sangat penting, segala gerak dan aktifitas penelitian tercermin didalam metode penelitian.

1. Metode Pendekatan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan sekunder belaka.¹⁸ Penelitian ini berusaha mencari data sebanyak mungkin dengan menitik beratkan kepada peraturan-peraturan yang berlaku serta literatur-literatur atau buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, yaitu antara lain mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁷*Ibid.*

¹⁸ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Press, 2004), hlm. 13-14.

2. Tipe Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif analitis dalam arti menguraikan perkara perihal penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHK) secara keseluruhan mulai dari deskripsi perkara sampai tinjauan hukum, kemudian dilakukan analisis.

3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh yang harus dilakukan sendiri oleh peneliti, atau sesuatu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.¹⁹ Berdasarkan sumbernya, sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Data sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, dalam hal ini penulis memperoleh data dari buku-buku yang berkaitan dengan penulisan, maupun dari internet.

¹⁹ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 129.

4. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif bertujuan memperoleh pemahaman tentang hal yang diamati serta memperoleh teori untuk dijadikan karya ilmiah.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempertegas isi dari pembahasan dalam penulisan, memudahkan maksud dari penulisan dan untuk mengarahkan pembaca agar mudah memahami, maka penulis mendeskripsikan sistematika penulisan didalam penulisan ini dengan membaginya ke dalam V (lima) bab secara berurutan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan Penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

Bab ini menguraikan tentang perjanjian, hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja, serta mutasi dalam hukum ketenagakerjaan.

²⁰ Syamsul Hadi “Tentang Bimbingan dan conseling” (Online) Tersedia di <http://www.maribelajarbk.web.id/2014/12/perbedaan-dan-persamaan-kualitatif-dan-kuantitatif.html> (5 Desember 2014).

BAB III: TINJAUAN KHUSUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini menguraikan tentang PHK, PHK karena pekerja mangkir, hak-hak pekerja yang di PHK serta perselisihan hubungan kerja, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang nantinya akan dijadikan rujukan dalam pembahasan masalah.

Bab IV : ANALISIS

Bab ini berisi atau memuat tentang perbedaan pertimbangan majelis hakim dan pendapat penulis serta analisis hukum terhadap putusan kasasi Nomor 128 K/Pdt.Sus-PHI/2014 berdasarkan hukum positif.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi yang berisikan secara singkat hasil pembahasan yang berupa kesimpulan, dan beberapa saran dari penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas.