

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan ekonomi semakin maju dengan adanya globalisasi di berbagai bidang. Banyak perusahaan yang berdiri di Indonesia, baik perusahaan asing maupun nasional. Hal ini merupakan keuntungan tersendiri untuk Indonesia, dengan semakin banyaknya perusahaan – perusahaan yang berdiri otomatis permintaan akan tenaga kerja juga semakin bertambah banyak. Dengan kondisi tersebut berarti dapat membantu pemerintah terlebih dalam hal pemberantasan atau meminimalisasikan angka pengangguran di Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia Indonesia tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada tenaga kerja dan keluarganya.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang – undangan

yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap Pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan Pengusaha. Peraturan perundang – undangan yang terkait dengan perlindungan bagi Pekerja Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang – undangan di bidang Ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, sehingga Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang – undangan

Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pekerja dan perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didefinisikan bahwa Perjanjian Kerja adalah “Perjanjian antara Pekerja dengan Pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”, suatu Perjanjian Kerja dapat meliputi

berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian Kerja yang diatur oleh Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua yakni berdasarkan bentuk dan jenisnya. Bentuk Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis dan secara lisan, sedangkan jenisnya terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan yang paling mendasar antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah pada jangka waktunya dan haknya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diperpanjang satu kali dan diperbarui satu kali, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Hubungan kerjanya berakhir sampai batas usia pensiun yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dari segi hak apabila hubungan kerja berakhir karyawan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian pengobatan dan perumahan, sedangkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak berhak.

Berdasarkan dasar – dasar yang telah penulis tuangkan, maka penulis tertarik membahas Putusan Mahkamah Agung No 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dimana seorang yang bekerja dengan status telah membuat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PHK secara sepihak oleh perusahaan tanpa memberikan hak – hak yang harus diterima oleh Pekerja menurut Undang – Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena itulah Penulis tertarik untuk meneliti mengenai PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG MENERIMA

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK (studi kasus putusan Mahkamah Agung No 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017.)

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan penelitian yang penulis temukan dalam skripsi ini adalah :

1. Apakah alasan PHK dalam Perkara No. 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017 yang dilakukan oleh Pekerja sudah sesuai dengan Undang – Undang No 13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jumlah uang pesangon yang diputuskan oleh Majelis Hakim sudah sesuai dengan Hukum Positif?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah alasan PHK telah sesuai menurut ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apakah jumlah uang pesangon yang ditetapkan dalam putusan nomor 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017 telah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Ketenagakerjaan.

4. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang ketenagakerjaan, memberikan informasi atas hak – hak dan kewajiban dalam bekerja khususnya untuk yang karyawan yang berstatus karyawan tetap atau yang telah membuat Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Tertentu supaya mengetahui apa saja hak – hak yang akan diterima jika menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak berdasarkan Undang – Undang, dan menjadi bahan refrensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Secara aspek praktis hasil penelitian ini dapat digunakan oleh calon Pekerja maupun Pengusaha sebagai bahan refrensi untuk menyelenggarakan dan menyelesaikan hubungan kerja tanpa adanya perselisihan.
- b. Dalam penelitian ini juga dapat memberikan informasi – informasi tentang perlindungan yang diterima oleh buruh atau Pekerja sehingga Pengusaha dapat memberikan perlakuan yang adil untuk buruh atau Pekerja yang sesuai dengan perintah Undang – Undang.

5. Definisi Operasional

Kata dan rangkaian kata yang digunakan dalam tulisan ini didefinisikan sebagaimana diatur dalam Pasal – Pasal Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang - Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indsutrial dan Undang - Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang - Undang No. 23 tahun 2004 tentang Mahkamah Konstitusi:

1. **Hakim Kasasi** adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.¹
2. **Hubungan kerja** adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.²
3. **Pekerja/Buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.³
4. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan – badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴
5. **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.⁵
6. **Pengadilan Hubungan Industrial** adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.⁶

¹Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UUNo. 2 tahun 2004, LNRI nomor 6 tahun 2004, TLNRI nomor 4356, pasal 1 angka 20

² Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., pasal 1 angka 15

³ Ibid, pasal 1 angka 3

⁴ Ibid, pasal 1 angka 4

⁵ Ibid, pasal 1 angka 25

⁶ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Op.Cit., pasal 1 angka 17

7. **Pengusaha** adalah:
- 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.⁷
8. **Peraturan Perusahaan** adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁸
9. **Perjanjian Kerja** adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁹
10. **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.¹⁰

⁷ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., Pasal 1 angka 5

⁸ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit., pasal 1 angka 20

⁹ Ibid, pasal 1 angka 14

¹⁰ Ibid, pasal 1 angka 21

11. **Perselisihan Hubungan Industrial** adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹
12. **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.¹²
13. **Perundingan Bipartit** adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.¹³
14. **Serikat Pekerja/Serikat Buruh** adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.¹⁴

¹¹ Ibid, pasal 1 angka 22

¹² Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Op.Cit., pasal 1 angka 1

¹³ Ibid, pasal 1 angka 10

¹⁴ Indonesia, *Undang-Undang RI tentang Ketenagakerjaan*, Op.Cit, pasal 1 angka 17

15. **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 dilakukan.¹⁵

6. Kerangka Teori

Teori yang digunakan untuk menganalisis tentang ketentuan dalam mempertanggung – jawabkan kewajiban serta kepatuhan Pengusaha dalam mempekerjakan para Pekerjaanya. Maka diperlukan beberapa kerangka teoritis yang relawan dengan permasalahan yang dibahas, adapun teori yang Penulis pakai adalah:

a. Teori kepastian hukum

Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis – dogmatic yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistic di dunia hukum, yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri, karena bagi penganut pemikiran ini, hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Kepastian hukum diwujudkan oleh hukum yang sifatnya hanya membuat sesuatu aturan hukum yang bersifat umum. Sifat umum dari aturan – aturan hukum membuktikan bahwa hukum tidak bertujuan untuk mewujudkan keadilan atau kemanfaatan, melainkan semata – mata untuk

¹⁵ Ibid, pasal 1 angka 30

kepastian.¹⁶ Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu – ragan (multi tafsir dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan – keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara factual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.¹⁷

7. Metode Penelitian

Metode penelitian yang Penulis gunakan adalah Metode penelitian hukum normatif, yang dilengkapi dengan studi kasus berupa produk hukum. Yaitu suatu kegiatan ilmiah yang meletakkan hukum sebagai bangunan sistemnorma. Sistemnorma yang dimaksud adalah mengenai asas, norma, kaidah dari peraturan perundang – undangan, putusan pengadilan, perjanjian.

¹⁶Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2008).

¹⁷ Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engliien R, Palandeng dan Goodlieb N Mamahit, Kamus Istilah Hukum, Jakarta 2009, Hlm 385

Objek penelitian yang hendak diteliti yaitu Putusan Mahkamah Agung No 229 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- A. Bahan hukum primer yaitu bahan – bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, dan lain – lain.
- B. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang berupa rancangan Undang – Undang, makalah, hasil karya ilmiah dari kalangan ahli hukum. Jadi bahan sekunder dikumpulkan dari hasil penelitian, jurnal ilmiah, pendapat para sarjana atau ahli hukum.
- C. Bahan hukum terseir yaitu bahan – bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

Tipe penelitian yang digunakan oleh Penulis adalah tipe penelitian normatif atau disebut juga penelitian kepustakaan (*library research*), yakni penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka.

8. Sistematika Penelitian

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan Penulis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian perjanjian, pengertian perjanjian kerja, dan hubungan industrial.

BAB III KASUS POSISI DAN PENYELESAIAN PERKARA

Bab ini menguraikan tentang pihak – pihak yang berperkara, duduknya perkara, pendapat para pihak, tahapan penyelesaian, alasan permohonan kasasi, dan putusan Majelis Hakim Kasasi.

BAB IV ANALISIS HUKUM TERHADAP PUTUSAN KASASI Nomor: 229 K/Pdt-PHI/2017

Bab ini berisi tentang analisis – analisis atas Pemutusan Hubungan Kerja, daluarsa waktu gugatan Pemutusan Hubungan Kerja, efektifnya terjadi Hubungan kerja, jumlahnya uang pesangon. Serta analisis Penulis atas pertimbangan hukum Majelis Hakim.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan saran – saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.