

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang terbatas. Kita hidup di muka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan kebutuhan di masa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan isidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan isidentil ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan, dan pangan. Setidaknya bila ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia dapat dikatakan sejahtera. Ketiga unsur kebutuhan pokok yang harus manusia penuhi tersebut memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia. Selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, kebutuhan hidup manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relative tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain

maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusny, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Maksudnya bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tanpa disertai usaha dengan bekerja, maka hal demikian merupakan suatu hal yang mustahil.² Manusia yang bekerja disebut pekerja. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil salah satu indikasinya adalah dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjaannya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja mutlak dibenarkan jika hal tersebut dijatuhkan kepada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang sudah tidak bisa ditolerir. Namun keputusan tersebut akan bersifat mutlak tidak benar jika Pemutusan Hubungan Kerja harus dijatuhkan pada pekerja yang

¹ Dr. H Zainal Asikin, S.H., S.U, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004) hlm 1.

² Djumadi S.H., Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008) hlm 3.

tidak melakukan kesalahan. Jenis keputusan Pemutusan Hubungan Kerja ini sering terjadi karena dorongan faktor eksternal terlepas kesalahan pekerja. Di Indonesia sendiri hak-hak pekerja masih dianggap kalah dengan kepentingan perusahaan. Terlebih jika perusahaan tersebut adalah perusahaan asing. Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitive didalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penerimaan maupun pada waktu pekerja tersebut berhenti. Pada waktu penarikan pekerja, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan pekerja, sehingga pekerja tersebut betul-betul merasa ditempatkan sendiri dan mengarahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya Pemutusan Hubungan Kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penerimaan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.³

Disamping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab musabab pekerja itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab pekerja itu berhenti, ada yang didasarkan

³ FX Djumaialdji S.H., M.Hum, Perjanjian Kerja edisi Revisi (Jakarta : PT Sinar Grafika, 2005) hlm 44.

pemberhentian sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi pekerja tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya dari pemberhentian berpengaruh besar terhadap pengusaha maupun pekerja. Untuk pekerja dengan diberhentikan dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, berarti pekerja tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk pekerja dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh pekerja yang berhenti, agar pekerja tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup. Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industry usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja. Maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Akan tetapi, dalam praktek, Pemutusan Hubungan Kerja masih juga terjadi di mana-mana. Bagi perusahaan, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang justru perlu

diadakan Pemutusan Hubungan Kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Dengan demikian, Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi bekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.⁴ Oleh karena itu masing masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja di mana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan ekonomi yang tidak menentu.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja ini berlaku bagi :

1. Badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara.⁵
2. Usaha-usaha sosial dan usaha yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan mendapat upah dalam bentuk lain.⁶

Menurut peraturan, pekerja berhak untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu

⁴ *Ibid.*

⁵ Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal (1) angka 6 (a).

⁶ *Ibid.*, Pasal (1) angka 6 (b).

merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

Dalam hukum perburuhan ada peraturan yang mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja. Dalam hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Sehingga akan tercipta hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja dan pengusaha tidak dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara semena-mena.

Terkait dalam pembahasan di atas, permasalahan-permasalahan itu dapat ditemukan dalam kasus antara Sinta Uli Gultom sebagai pihak pemohon kasasi dengan PT Indobara Bahana sebagai pihak termohon kasasi, yang mana disebutkan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST.

Dalam uraian di atas, skripsi ini diberi judul : “KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA ALASAN BUKAN KESALAHAN PEKERJA” (Studi Kasus Nomor : 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST). Dalam skripsi ini akan dianalisis bagaimana Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat serta pertimbangan hukumnya serta dengan pembatasan pembahasan hanyalah mengenai dasar perikatan dan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah alasan perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST) ?
2. Apakah jumlah uang pesangon yang diputuskan oleh hakim sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini dan diharapkan dapat mencapai sasaran pokok adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah alasan perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi kasus Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST).
2. Untuk mengetahui apakah jumlah uang pesangon yang ditetapkan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST sudah 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

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai dan rumusan masalah dapat dipecahkan secara tepat dan akurat, maka apa manfaatnya secara praktis maupun secara teoritis. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Kegunaan hasil penelitian terhubung dengan saran-saran yang diajukan setelah kesimpulan.

2. Manfaat 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/Pekerja sehingga Pengusaha dapat memberikan perlakuan yang adil untuk buruh/Pekerja yang sesuai dengan perintah undang – undang.

E. Definisi Operasional

Rangkaian kata yang digunakan dalam tulisan ini didefinisikan sebagaimana diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Mahkamah Konstitusi.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran Hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja atau Buruh dan Pengusaha.⁷
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak adalah keputusan politik perusahaan tanpa melalui persetujuan dari Pekerja atau buruh, tanpa adanya proses hukum atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

⁷ *Ibid*, Pasal (1) angka 25.

⁸ *Ibid*, Pasal (1) angka 30.

4. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan. Pegawai tetap bisaanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai kontrak. Selain itu pegawai tetap juga jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan pegawai kontrak.⁹
5. Pesangon adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak.¹⁰

F. 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 sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas, norma, kaidah dari peraturan perundang – undangan, putusan pengadilan, dan perjanjian.

Objek penelitian yang hendak diteliti yaitu putusan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor

⁹ Adzikra Ibrahim, Pengertian Karyawan dan Jenis-jenis Karyawan di Perusahaan <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>

¹⁰ Siti Hadijah, Bagaimana Cara Menghitung Uang Pesangon ?
[https://www.google.co.id/amp/s/www/cermati.com/artikel/amp/bagaimana-cara_menghitung-uang-pasangon-cek-di-sini](https://www.google.co.id/amp/s/www/cermati.com/artikel/amp/bagaimana-cara_menghitung-<u>uang-pasangon-cek-di-sini</u>)

232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST. Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. 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.
2. 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.
3. Bahan hukum tersier 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, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi ke dalam 5 (lima) bab, yang masing-masing bab membahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN

Bab ini berisi tinjauan umum tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan tentang pengertian Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

BAB III PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini menguraikan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak apa saja yang didapatkan pekerja atau buruh sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.

BAB IV KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA ALASAN BUKAN KESALAHAN PEKERJA (STUDI KASUS NOMOR 232/Pdt.Sus- PHI/2014/PN.JKT.PST)

Pada bab ini penulis akan menganalisis secara terperinci mulai dari Pemutusan Hubungan Kerja, efektifnya terjadi Hubungan kerja, jumlahnya uang pesangon, dan pertimbangan hukum dalam putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Jakarta Pusat Nomor 232/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari isi keseluruhan skripsi, di dalamnya berisi tentang kesimpulan penulis atas pembahasan dan jawaban pokok permasalahan, serta saran-saran Penulis.