

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan – perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang – Undang Dasar tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Atas dasar tersebut pemerintah mengeluarkan berbagai aturan dan kebijaksanaan untuk memberikan perlindungan dan kesempatan pada mereka.<sup>1</sup>

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 tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan

---

<sup>1</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia,2008) Hal.1

ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak – hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.<sup>3</sup>

Ketenagakerjaan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan adalah: “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.<sup>4</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu peraturan – peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga – lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja dengan

---

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) Hal.6

<sup>3</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002) Hal. 2

<sup>4</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004) Hal. 12

pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari pekerjaan melalui proses yang benar ataupun lembaga – lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.<sup>5</sup>

Dalam hal ini mencakup persoalan – persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja , hak dan kewajiban bertimbal balik dari pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok kerja, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.<sup>6</sup>

Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya.<sup>7</sup>

Maka dalam ketenagakerjaan ada pihak yang bersangkutan, berikut para pihak dalam ketenagakerjaan yaitu:

### **1. Pekerja**

Undang – Undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 4 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini di

---

<sup>5</sup>Soedarjadi, *Op.Cit*, Hal. 5

<sup>6</sup>Darwis Anatami, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepbulish, 2016) Hal.4

<sup>7</sup>Adrian sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan*,(Jakarta: Sinar Grafika, 2009) Hal. 2

identik kan dengan uang, padahal ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

## **2. Pengusaha**

Dalam Undang – Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila, karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah Pengusaha.

## **3. Organisasi pekerja**

Organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid pekerja/buruh mengorganisasikan dirinya, maka akan semakin kuat.

## **4. Pemerintah/penguasa**

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial – ekonomi, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam

hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah.<sup>8</sup>

Dalam hal ini dijelaskan bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta ikut kelibatan pemerintah di dalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan (*law enforcement*) berlandaskan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Dalam perjanjian kerja, pengusaha dengan pekerja mempunyai unsur:

1. Pekerja
2. Upah
3. Perintah

Proses terjadinya hubungan kerja dapat diketahui bahwa pekerja memohon kepada pengusaha agar dapat diterima bekerja dengan mengadakan perjanjian kerja secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila diterima maka timbul hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.<sup>9</sup>

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah – perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.

Jika dikaitkan, hubungan kerja dapat berarti kegiatan – kegiatan pengarahan tenaga/jasa seseorang yaitu pekerja secara terus menerus dalam

---

<sup>8</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) Hal. 45

<sup>9</sup>Soedarjadi, *Op.Cit*, Hal. 22

waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama.<sup>10</sup>

Bekerja pada orang lain atau pihak lain menurut hukum ketenagakerjaan, maka didasarkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>11</sup>

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut peraturan memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) 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 dimana – mana.

---

<sup>10</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Djambatan, 1990) Hal.51

<sup>11</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010) Hal.63

Bagi perusahaan, terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerja nya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dan sudah mengetahui cara – cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang – kadang justru perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan.

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.<sup>12</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 sampai Pasal 170 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan khususnya bagi pekerja, karena pemutusan hubungan kerja ini

---

<sup>12</sup>FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (a), (Jakarta: Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005), Hal.44

akan memberikan dampak *psycologis, economis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.<sup>13</sup>

Pemutusan hubungan kerja dapat dihindari dengan terjalinnya hubungan kerja di antara para pihak dengan adanya kendali atas sikap yang dimiliki oleh masing – masing pihak, baik oleh pengusaha dan pekerja/buruh.

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja. Namun pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha.<sup>14</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang – Undang tersebut lahir atas perintah Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 136 ayat (2) tentang Ketenagakerjaan, mencabut ketentuan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan dan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Puslitbang Hukum dan Peradilan M.A.R.I., 2007, Naskah Akademik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.)<sup>15</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis akan membahas perkara ini untuk dijadikan bahan pembahasan yang lebih lanjut dan berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis menjadikan sebuah

---

<sup>13</sup>F.X. Djumaldji dan Wiwoho soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985) Hal. 8

<sup>14</sup>Adrian sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) Hal. 72

<sup>15</sup>(<http://www.litbangkumdil.net/publikasi-litbang/201-naskah-akademis-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial.html> diakses tanggal 17 September 2019)

kajian yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Indisipliner Pekerja (Studi Kasus Perkara Nomor 529 K/Pdt.Sus-PHI/2019)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini secara khusus sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan yuridis Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan Pekerja indisipliner dalam putusan No. 529 K/PDT.SUS-PHI/2019 berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kompensasi terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena indisipliner dalam putusan perkara Nomor 529 K/Pdt.sus-PHI/2019 telah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan yuridis pemutusan hubungan kerja dikarenakan Pekerja indisipliner dalam putusan perkara No. 529 K/PDT.SUS-PHI/2019 menurut ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui apakah kompensasi terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena indisipliner dalam putusan perkara Nomor 529 K/Pdt.sus-PHI/2019 sudah sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi acuan mengenai pesangon terhadap Pekerja, khususnya terhadap perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi kepada masyarakat luas yang bermaksud untuk mendalami perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

#### **E. Metode penelitian**

1. Metode Pendekatan Normatif

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Metode penelitian normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma – norma hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan pengadilan.

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis sebagai gambaran tentang suatu keadaan dan memberikan data tentang suatu keadaan tersebut.

Pengumpulan data dalam penulisan ini dilakukan secara kepustakaan dengan meneliti data sekunder yang terdiri dari bahan primer dan bahan sekunder, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan metode normatif – kualitatif.

#### **F. Sumber hukum**

Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif, maka sumber data yang digunakan adalah sumber hukum sekunder. Sumber hukum sekunder memiliki beberapa hukum yang terdiri atas:

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan – bahan hukum primer terdiri dari perundang – undangan, catatan – catatan resmi atau risalah yang digunakan dalam pembuatan perundang – undangan dan putusan – putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Putusan Mahkamah Agung No. 529 K/PDT.SUS-PHI/2019
- b. Bahan hukum sekunder digunakan penulis sebagai petunjuk ke arah mana penulis melangkah. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku – buku hukum termasuk skripsi, jurnal – jurnal hukum dan internet.
- c. Bahan hukum tersier yang berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan kamus – kamus hukum.

## **G. Analisis bahan hukum penelitian**

Bahan hukum dikumpulkan melalui proses identifikasi peraturan perundang – undangan, serta kualifikasi dan sistemasi bahan hukum sesuai penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dengan cara membaca, menelaah, membuat ulasan bahan – bahan pustaka yang ada kaitannya dengan penundaan pembayaran gaji bagi pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## **H. Sistematika penulisan**

Dalam skripsi ini penulis membagi sistematika penulisan ini menjadi 5 (lima) bab, dimana pada setiap bab diuraikan dalam sub bab sehingga antara bab per bab mempunyai hubungan yang saling berkaitan satu sama lain.

Sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan latar belakang yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi topik penulisan, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN UMUM HUBUNGAN KERJA**

Pada bab 2 ini akan membahas mengenai tinjauan umum pemutusan hubungan kerja yang dilengkapi dengan pengertian

pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB III TINJAUAN KHUSUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Pada bab 3 ini penulis akan menjelaskan mengenai tinjauan khusus mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja indisipliner dan upah pesangon dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan pengertian pemutusan hubungan kerja karena pekerja indisipliner dan upah pesangon.

### **BAB IV ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PEKERJA INDISIPLINER DALAM PUTUSAN PERKARA NO. 529 K/PDT.SUS-PHI/2019**

Pada bab 4 ini penulis akan membahas mengenai pemutusan hubungan kerja karena pekerja indisipliner serta kompensasi hak pekerja terhadap perkara 529 K/PDT.SUS-PHI/2019 tentang kewajiban perusahaan untuk membayar upah pesangon oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

## **BAB V PENUTUP**

Keseluruhan dari penelitian ini akan diakhiri dengan bab 5 (lima), yaitu penutup yang secara singkat akan memaparkan kesimpulan – kesimpulan berdasarkan pembahasan dari bab – bab sebelumnya serta saran yang dapat menjadi masukan bagi perkembangan di bidang yang berkaitan dengan penelitian ini.