

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah Negara dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari aspek legal, sejak 2004 Negeri ini telah menyelesaikan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan ketika pada tahun itu Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan. Ini merupakan satu dari tiga peraturan yang memayungi persoalan ketenagakerjaan di Negeri ini.

Sebelumnya sudah ada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Pengembangan pembangunan ketenagakerjaan yang dimana ketenagakerjaan itu sendiri diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dengan sendiri

maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengetahuan Pekerja atau Buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup Pekerja atau Buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu Hubungan Kerja atau Ketenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan Hubungan Kerja, ketenaga kerjaan itu sendiri diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk dididapkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.<sup>1</sup>

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , Bandung: PT. Citra Aditya, 2003, 9

minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan

tempat dimana ia bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.<sup>2</sup>

Sesuai dengan peranan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia.

Hakikatnya manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk melangsungkan kehidupannya. Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu:<sup>3</sup>

1. Kebutuhan ekonomi yang bersifat material, untuk kesehatan dan keselamatan jasmani, seperti pakaian, makanan, perumahan.
2. Kebutuhan psikhis yang bersifat immaterial, untuk kesehatan dan keselamatan rohani, seperti pendidikan, hiburan, penghargaan, agama.

---

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta: Rajawali pers (selanjutnya disingkat Zaeni Asyhadie I), 2008, 83.

<sup>3</sup> Abdulkadir Muhammad, *Etika dan Profesi Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2008, 4.

3. Kebutuhan biologis yang bersifat seksual, untuk membentuk keluarga dan kelangsungan hidup generasi secara turun-temurun, seperti perkawinan, berumah tangga.
4. Kebutuhan pekerjaan yang bersifat praktis, untuk mewujudkan ketiga jenis kebutuhan di atas, seperti perusahaan, profesi.

Dari keempat jenis kebutuhan tersebut, kebutuhan akan pekerjaan merupakan kebutuhan yang sangat kompleks karena tanpa adanya pekerjaan manusia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan ekonomi, kebutuhan psikhis dan kebutuhan biologis. Kebutuhan akan pekerjaan ini juga sangat penting untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas diri manusia seutuhnya sebab pekerjaan menentukan kredibilitas seseorang.

Hak atas pekerjaan merupakan hak setiap orang, hal ini sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 ayat (2) yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu dalam amandemen UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja”.

Dengan demikian, dalam UUD 1945 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar Hubungan Kerja (yang

meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam Hubungan Kerja.<sup>4</sup> Untuk mengatur agar Hubungan Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan berjalan dengan harmonis dan sebagai pelaksanaan UUD 1945 maka pemerintah berupaya membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia yang sekarang dikenal dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003).

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:  
*“Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.*

Dasar lahirnya Hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

*“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.*

Mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa Hubungan Kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah ketenagakerjaan

---

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet. IV*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 4.

mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terjadinya pengakhiran Hubungan Kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran Hubungan Kerja.

Dalam dunia kerja, kita lazim Mendengar Pemutusan Hubungan Kerja atau sering disingkat dengan kata PHK, PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak, keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.<sup>5</sup>

PHK dalam Hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti diharapkan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (pasal 1 angka 25), sedangkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni di luar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui jalur pengadilan yakni Pengadilan Hubungan

---

<sup>5</sup> "R. Joni Bambang", Hukum ketenagakerjaan/, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013, 299

Industrial (PHI).<sup>6</sup> Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normative pekerja.

Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha. Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami gangguan atau kesulitan sehingga perlu dilakukannya PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada diri pengusaha.

Perusahaan yang dijalankan oleh pengusaha tidak selalu berjalan dengan baik, terkadang perusahaan mengalami masalah-masalah baik internal maupun eksternal. Masalah-masalah tersebut tentu saja berdampak pada gangguan operasional perusahaan. Akibat dari perusahaan yang mengalami gangguan tersebut dapat menyebabkan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap para pekerjanya. Namun demikian, dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Dalam hal undang-

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015, 175

undang memperbolehkan alasan pengusaha melakukan PHK, maka alasan yang digunakan tersebut harus dapat dibuktikan.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian, maka Penulis melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dalam judul. **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI KASUS: PUTUSAN NOMOR 1087/PDT.SUS-PHI/2019)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, maka Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PT. Indomarco Adi Prima telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah perhitungan jumlah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1087 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja PT. Indomarco Adi Prima telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Untuk mengetahui apakah besaran kompensasi PHK dalam Putusan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1087 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan PHK .

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan ke dalam masalah nyata yang ada dilapangan.

#### **E. Definisi Operasional**

Agar tidak terjadi multi tafsir, maka dalam penelitian ini Penulis memberikan konsep-konsep yang berkaitan dengan judul penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja/Buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>7</sup>
2. Pengusaha adalah:<sup>8</sup>
  - 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 diluar wilayah Indonesia.
3. Perlindungan hukum adalah perlindungan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.
4. 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

---

<sup>7</sup> *Ibid. psl 1 angka 3*

<sup>8</sup> *Ibid. psl 1 angka 5*

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>9</sup>

5. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>10</sup>
6. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>11</sup>
7. 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 dalam satu perusahaan.<sup>12</sup>
8. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> *Ibid. psl 1 angka 30*

<sup>10</sup> *Ibid. psl 1 angka 15*

<sup>11</sup> *Ibid. psl 1 angka 25*

<sup>12</sup> *Ibid. psl 1 angka 22*

<sup>13</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, psl 1 angka 17

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan yang digunakan Penulis dalam melakukan penelitian normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>14</sup> melakukan pendekatan masalah yang akan diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan yang hidup dalam masyarakat, dengan pendekatan tersebut. Peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek.

Penelitian dengan pendekatan normatif selalu diarahkan kepada identifikasi terhadap hukum nyata yang berlaku, yang implisit berlaku sepenuhnya bukan yang eksplisit jelas, tegas di atur di dalam peraturan perundang-undangan atau yang diuraikan dalam kepustakaan. Begitu pula diarahkan kepada keberlakuan hukum itu dalam kehidupan masyarakat.

### **2. Tipe Penelitian**

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamuji, *Penulisan Hukum Normatif suatu tujuan singkat*, (Jakarta: Rajawali Press, 2004),67

Penulisan skripsi ini bertipe penelitian normatif. Bahan hukum yang berasal dari bahan bacaan berupa buku-buku, jurnal, makalah serta ditambah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 3. Sumber dan Jenis data

Data merupakan sekumpulan informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data bisa juga didefinisikan sebagai sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu objek<sup>15</sup>. Berdasarkan sumbernya, sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, sebagai berikut:

#### a. Bahan hukum primer;

- 1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2). Undang-Undang Dasar 1945

#### b. Bahan hukum sekunder;

- 1). Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1087/PDT.SUS-PHI/2019/)
- 2). Buku-buku ilmiah di bidang hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.

### 4. Metode Analisa Data

Berdasarkan Bahan Hukum Yang diperoleh, maka penulisan skripsi ini menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisa Peraturan

---

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Jakarta, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004), 47

Perundang-undangan sebagai hal umum, kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Selanjutnya dibahas, disusun, diuraikan dan ditafsirkan, serta dikaji permasalahan sehingga diperoleh suatu kesimpulan sebagai upaya pemecahan masalah.<sup>16</sup>

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian susunan penulisan itu sendiri secara teratur dan rinci untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara jelas dan menyeluruh dari hasil penelitian tersebut. Penulisan hukum ini terbagi atas 5 (lima) bab, yang masing-masing bab dirinci menjadi beberapa sub-bab. Setiap bab menjelaskan hal-hal yang bersifat yuridis pada perjanjian kerja dihubungkan dengan hukum ketenagakerjaan.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran (teori dan konseptual) dan sistematika penulisan.

### **BAB II**

#### **TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini diuraikan mengenai perjanjian, hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, Dan Hubungan Kerja.

---

<sup>16</sup> Nur Ramadani, *Skripsi: "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Dalam Masa Kontrak"*, ( Jawa Timur: UPN "Veteran", 2011),31

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

Dalam bab ini diuraikan mengenai Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, Penyelesaian

### **BAB IV ANALISA KASUS PUTUSAN MA RI NOMOR 1087 K/PDT.SUS-**

#### **PHI/2019**

Dalam bab ini diuraikan mengenai, Kasus Posisi Perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor: 1087/PDT.SUS-PHI/2019Gsk, Analisis terhadap alasan PHK dan Analisis terhadap besaran kompensasi PHK yang ditetapkan dalam Putusan MA tsb.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini Penulis memberikan kesimpulan dan saran