

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bentuk perhatian pemerintah terhadap Tenaga Kerja dilakukan sejak zaman Orde baru sampai sekarang. Bentuk perhatian berupa politik ketenagakerjaan masing-masing berbeda tergantung dari siapa yang memegang kekuasaan. Memasuki era reformasi bentuk perhatian terhadap ketenagakerjaan mulai ada lagi perhatian yang muncul dalam berbagai permasalahan di sekitar pengaturan perburuhan atau ketenagakerjaan dan berbagai demonstrasi yang dilakukan oleh para Buruh yang dibantu oleh mahasiswa untuk memperjuangkan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Bentuk perhatian pemerintah tersebut adalah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi : “ *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*”.

Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap Pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas

Apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan Pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi Pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.¹

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan kepada Pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak Pekerja atau Buruh karena tidak sesuai dengan Pasal 151 Undang –Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Pengusaha, Pekerja atau Buruh, Serikat Pekerja/Buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan

¹ *Makalah Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*, tersedia di <https://www.scribd.com/doc/264858468/Makalah-Konstitusi-dan-Hak-Asasi-Manusia> diakses 16 Juli 2020.)

Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi, atau pesangon atas Pekerja dan kewajiban Pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak Pekerja jika di PHK menjadi suatu hal yang sangat krusial bagi Pekerja itu sendiri. Hal tersebut disebabkan adanya PHK tersebut yang bisa membuat perekonomiannya berantakan. Oleh karena itu jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari Perusahaan atas jerih payah seseorang layaklah kemudian Pekerja tersebut memperoleh pesangon. Praktiknya, tidak semua Perusahaan menerapkan ketentuan PHK dalam memberikan kompensasi pesangon kepada Pekerja jika Hubungan Kerja berakhir.³

Pada putusan Mahkamah Agung RI Nomor. 154/G/2016/PHI.Sby Hari Fibrianto mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana Pekerja tersebut dalam perekrutannya tidak melalui pihak atau jasa Perusahaan

² *Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Perjanjian Outsourcing*, tersedia di (<http://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2018-2-3-74201-1011415070-bab1-08082019042351.pdf>, diakses 17 Mei 2020.)

³ Rocky Marbun, “*Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*” (online), tersedia di (https://books.google.com/books/about/Jangan_Mau_di_PHK_Begitu_Saja.html?hl=id&id=V_i8JozhdAC, diakses 17 Mei 2020.)

outsourcing, melainkan perekrutan dan Perjanjian Kerja dilakukan secara langsung dan lisan oleh pihak PT Grand Transportasi Sejahtera. Pekerja tersebut di PHK karena alasan yang tidak jelas dan bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan oleh Hari Fibrianto, kemudian Pekerja tersebut pun di PHK tidak sesuai dengan prosedur Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Pekerjaanya, yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan.

Berdasarkan uraian diatas terhadap pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Grand Transportasi Sejahtera, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA PERUBAHAN STATUS HUBUNGAN KERJA (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG RI NO. 154/G/2016/PHI.SBY)”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Karena Perubahan Status Hubungan Kerja telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung RI No. 154/G/2016/PHI.SBY telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Karena Perubahan Status Hubungan Kerja telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui apakah besaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Putusan Mahkamah Agung RI No. 154/G/2016/PHI.SBY telah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan secara teoritis yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum yang dapat menjadi acuan dalam kajian-kajian hukum ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Karena Perubahan Status Hubungan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Penulis berharap agar para pembaca yang membaca penelitian ini dapat menambah informasi bagi para pihak dalam hal pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perusahaan dan upaya perlindungan hukum bagi Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

E. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Metode Pendekatan

Dalam penulisan ini penulis berusaha untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dengan melakukan metode pendekatan yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan hukum normatif atau penelitian kepustakaan yang menggunakan data primer dan data sekunder yang berasal dari buku-buku, atau literatur-literatur hukum, peraturan perundang-undangan, serta bahan-bahan lainnya.⁴

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dari penulisan penelitian skripsi ini adalah deskriptif analisis dengan menjelaskan secara komprehensif berdasarkan sumber-sumber hukum positif Indonesia yang ada terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Skripsi ini berbentuk menerangkan atau menggambarkan suatu permasalahan dengan menggunakan teori-teori sebagai landasan untuk memecahkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap putusan pengadilan hubungan industrial.

⁴ Dodi Ocard Sirkas, “*Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)*”, tahun 2011, tersedia di (<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20237336-S527-Analisis%20yuridis.pdf> diakses 17 Mei 2020.)

3. Sumber Dan Jenis Data Bahan Hukum Penelitian

Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Bahan yang dikumpulkan dan diperoleh dari studi kepustakaan, berdasarkan kepustakaan yang dilakuksn untuk memperoleh data-data yang meliputi :

a. Bahan Hukum Primer :

Bahan-bahan hukum primer berupa norma dasar, peraturan perundang-undangan yang mengikat objek penelitian yang merupakan bagian dari hukum positif yang berlaku bagi objek penelitian, dan hukum positif Indonesia :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata/BW).

b. Bahan Hukum Sekunder :

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Yang digunakan dalam hal ini berupa buku-buku, artikel internet, skripsi, dan bahan-bahan lainnya yang sifatnya seperti karya ilmiah para sarjana berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini seperti :

- 1) Buku-buku tentang perjanjian
- 2) Buku-buku tentang perikatan
- 3) Buku-buku tentang ketenagakerjaan

- 4) Skripsi yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan
 - 5) Bahan-bahan pembelajaran lain yang relevan untuk dijadikan acuan dengan permasalahan yang diteliti dalam skripsi ini, baik dalam bentuk mekanik (*hard file*) ataupun elektronik (*soft file*).
4. Metode Analisa Data
- Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode analisa data kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar.

F. Definisi Operasional

Suatu penelitian dalam penyusunannya selalu memerlukan kerangka teori dan konsep untuk memudahkan pembaca dalam memahami maksud penulis. Kerangka teori diperlukan sebagai suatu kerangka berfikir secara alamiah dan dilandasi oleh pola fikir yang mengarah pada suatu pemahaman yang sama. Sedangkan kerangka konsep merupakan penggambaran hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan dibahas suatu penelitian. Oleh karena itu, istilah-istilah yang digunakan oleh penulis dalam kaitan dengan penulisan ini adalah sebagai berikut :⁵

1. Pekerja/Buruh : adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

⁵ *Ibid*, 5.

⁶ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Psl 1 angka 3.

2. Pengusaha adalah :⁷
 - 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. 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.⁸
4. Hubungan Kerja : menurut Iman Soepomo, Hubungan Kerja terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja antara Buruh dan Majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, Buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, Majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan Buruh itu dengan membayar Upah pada pihak lainnya.⁹

⁷ *Ibid.*, Psl 1 angka 5.

⁸ *Ibid.*, Psl 1 angka 30.

⁹ *Ibid.*, Psl 1 angka 15.

5. Perjanjian Kerja : adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁰
6. Pemutusan Hubungan Kerja : adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.¹¹
7. Peraturan Perusahaan : adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.¹²
8. Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) : 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.¹³
9. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) : adalah Perjanjian Kerja yang didasarkan pada suatu pekerjaan yang penyelesaian dapat diperkirakan.¹⁴
10. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) : adalah Perjanjian Kerja yang pekerjaannya tidak dapat diperkirakan penyelesaiannya.¹⁵

¹⁰ *Ibid.*, Psl 1 angka 14.

¹¹ *Ibid.*, Psl 1 angka 25.

¹² *Ibid.*, Psl 1 angka 20.

¹³ *Ibid.*, Psl 1 angka 22.

¹⁴ Jimmy Joses Sembiring, S.H.,M.Hum., “*Hak Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*” (online), tersedia di(https://books.google.com/books/about/Bacaan_Wajib_Setiap_Karyawan_Hak_Kewajib.html?hl=id&id=LLW5DQAAQBAJ diakses 17 Mei 2020.)

11. Pengadilan Hubungan Industrial: adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.¹⁶
12. Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari Pengusaha kepada Pekerja/Buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja.¹⁷
13. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.¹⁸
14. Uang Penggantian Hak meliputi:¹⁹
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Indonesia, *Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Psl 1 angka 17.

¹⁷ Tri Jata Ayu Pramesti, "Perbedaan Uang Pesangon, Uang Pengharaggan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak", tersedia di (<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt572ff2afea2a1/perbedaan-uang-pesangon--uang-penghargaan-masa-kerja-dan-uang-penggantian-hak/>, diakses 8 Juli 2020.)

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan tata urutan bab per bab dari sebuah penulisan skripsi. Untuk lebih mempermudah dalam melakukan pembahasan, penganalisaan, serta penjabaran isi dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan hukum ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang beberapa hal yang berkaitan dengan tinjauan umum tentang Hubungan Kerja, perjanjian, dan hukum ketenagakerjaan berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB III TINJAUAN KHUSUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang beberapa hal yang berkaitan dengan tinjauan khusus tentang pemutusan hubungan kerja, jenis-jenis PHK, alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan hak-hak Pekerja yang di PHK.

BAB IV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA PERUBAHAN STATUS HUBUNGAN KERJA (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG RI NOMOR. 154/G/2016/PHI.SBY)

Pada bab ini menjelaskan tentang Kasus Posisi, Analisa tentang alasan PHK dan Analisa tentang besaran kompensasi PHK dalam Putusan Mahkamah Agung RI No. 154/G/2016/PHI.Sby atas Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh PT GRAND TRANSPORTASI SEJAHTERA terhadap karyawan PKWTT yang ditinjau melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini penulis menguraikan kesimpulan dari pembahasan bab-bab diatas yang telah dianalisa dan juga memberikan saran untuk skripsi ini.