

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, teknologi dan informasi meningkat pesat membuat kebutuhan manusia pun ikut bertambah. Indonesia tentunya ikut merasakan dampak globalisasi dimana kebutuhan masyarakat meningkat sehingga masyarakat bekerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan tersebut baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja di bawah orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri 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 mengutusnyanya karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Tingginya angka tenaga kerja di Indonesia tidak terlepas dari permasalahan dalam hubungan industrial, oleh karena itu dibuatlah pengaturan mengenai ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). UU Ketenagakerjaan ini kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *et al. Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Cetakan ke 6*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 1

kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.<sup>2</sup> Masalah perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disebut PHI) di Indonesia menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disebut PPHI) maka dibentuklah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI).

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 UU Ketenagakerjaan adalah:

“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum masa kerja misalnya adalah kesempatan kerja, perencanaan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, sedangkan hal sesudah masa kerja, misalnya adalah masalah pensiun. Hal yang dibahas dalam UU Ketenagakerjaan ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK).<sup>3</sup>

Tenaga kerja sendiri menurut UU Ketenagakerjaan adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Hal ini sesuai dengan Undang – Undang Dasar 1945 yang menyatakan

“Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

---

<sup>2</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003, Cetakan ke 1*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 9

<sup>3</sup> *Ibid*, hal.12

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>4</sup>

Seseorang yang bekerja pada orang lain atau pihak lain didasarkan pada hubungan kerja. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyatakan

“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”

Jadi hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yang dimana pekerja mengikatkan dirinya pada pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Soebekti menulis:

“Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya”<sup>5</sup>

artinya apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha adalah kewajiban pekerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan ada berbagai macam/jenis perjanjian kerja yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hal.16

<sup>5</sup> Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke 8, (Jakarta: PT Intermedia, 1984), hal. 29-30

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha ditentukan jangka waktunya.

- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang antara pekerja dan pengusaha tidak ditentukan jangka waktunya. Pekerja diikat dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut pekerja tetap.
- c. Perjanjian kerja Pemborong Pekerjaan dimana dalam perjanjian ini sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum dengan cara membuat perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Masing-masing perjanjian kerja tersebut mempunyai konsekuensi berbeda bila terjadi PHK. Berakhirnya perjanjian kerja di atur dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan huku tetap; atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

PHK dapat menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak, yaitu pekerja dengan pengusaha atau sebaliknya. Jika PHK karena berakhirnya jangka waktu perjanjian biasa tidak akan menimbulkan perselisihan antara kedua belah pihak. PHI secara ringkas dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

pekerja atau serikat pekerja.<sup>6</sup> Dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan pengertian PHK adalah

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Menurut Pasal 2 UU PPHI jenis perselisihan dalam hubungan industrial meliputi 4 (empat) macam:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan; dan
- d. perselisihan PHK.

PHI di atur dalam UU PPHI, politik hukum pemerintah bermaksud untuk memperbaiki hukum formal ketenagakerjaan atau mekanisme penyelesaian perselisihan perkara hubungan industrial, yang tujuan utamanya adalah untuk pencerahan dalam mewujudkan keadilan dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan secara normatif UU PPHI ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan di bidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK, Cetakan ke 2*, (Tangerang: VisiMedia, 2007), hal. 11

<sup>7</sup> *Analisis dan Evaluasi tentang Undang-undang No. 2 Tahun 2004* <http://www.bphn.go.id/data/documents/AE%20UU%20NO%202%20Tahun%202004%20Tentang%20Penyelesaian%20Perselisihan%20Hubungan%20Industrial%202011.pdf> , diakses pada 13 Juni 2017

PHK menjadi situasi yang kerap kali ditakutkan oleh beberapa pihak, terutama pekerja/buruh. PHK bagi pekerja/buruh dapat membuat bertambahnya dampak sosial, seperti naiknya tingkat pengangguran, kemiskinan, dan kriminalitas. Sedangkan bagi pengusaha dampaknya adalah perusahaan harus membayar pesangon dan hak-hak lain kepada pekerja mengalami PHK dan bisa saja membuat perusahaan rugi. Seperti diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan

“Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

PHI sering kali terjadi karena pengusaha tidak ingin melakukan kewajibannya, yaitu membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya pekerja terima. Pengusaha dapat mengusahakan cara apapun untuk tidak memenuhi kewajibannya tersebut, seperti memaksa pekerja/buruh untuk menyerahkan surat pengunduran diri dengan demikian pengusaha tidak perlu membayarkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Dalam UU ketenagakerjaan tidak diatur mengenai hak pesangon dan hak penghargaan masa kerja bagi pekerja yang mengundurkan diri, yang diatur hanyalah uang penggantian hak yang diatur dalam Pasal 162 UU Ketenagakerjaan.

Salah satu permasalahan pemaksaan pengunduran diri pekerja terjadi pada kasus Putusan Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn, dimana pekerja yaitu Edi Susilo meminta PT. Belawan Indah untuk melakukan PHK kepada dirinya akan

tetapi PT. Belawan Indah perusahaan tempat ia bekerja tidak menghiraukan permintaan Edi dan langsung membuat surat pengunduran diri untuk ditandatangani oleh pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMAKSAAN PENGUNDURAN DIRI AKIBAT PERMOHONAN PHK OLEH PEKERJA”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian ini fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur PHK atas permintaan pekerja (bukan pengunduran diri)?
2. Bagaimana analisis hukum terhadap putusan Negeri Medan Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/Mdn berdasarkan prosedur PHK yang seharusnya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur PHK atas permintaan pekerja yang bukan pengunduran diri

2. Untuk menganalisis putusan Negeri Medan Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/Mdn berdasarkan prosedur PHK yang seharusnya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan ketenagakerjaan, khususnya mengenai prosedur PHK atas permintaan pekerja yang bukan pengunduran diri.

##### **b. Manfaat Praktis**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai bahan kajian dan referensi untuk memperoleh wawasan pengetahuan hukum serta informasi tentang prosedur PHK atas permintaan pekerja yang bukan pengunduran diri.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang terdiri dari:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini, dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan mengenai pengertian dan prinsip PHK, alasan dan penggolongan PHK, dan hak-hak dari PHK.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan jenis penelitian, tipe penelitian, jenis data dan bahan hukum, prosedur pengumpulan data, dan sifat analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini merupakan jawaban atas permasalahan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja yang bukan pengunduran diri dan analisis terhadap putusan Negeri Medan Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/Mdn berdasarkan prosedur pemutusan hubungan kerja yang seharusnya.

#### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab akhir ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

