

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjadi negara maju merupakan tujuan dari setiap negara tidak terkecuali bagi Negara Indonesia. Pertumbuhan ekonomi tidak terlepas dari peranan pemerintah, pengusaha serta tenaga kerja. Tenaga Kerja menduduki peranan yang penting karena merupakan salah satu penentu terbesar pertumbuhan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu diperlukan pengaturan yang sebaik-baiknya terhadap hak-hak tenaga kerja dalam rangka mendukung pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Hal tersebut tercermin di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerjasama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut dan tindakan kerja sama antara badan usaha dengan tenaga kerja dibentuk dalam suatu hubungan kerja¹.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Majikan dan buruh terikat dalam suatu perjanjian, pekerja bersedia menerima upah dan penguasa mempekerjakan buruh atau pekerja dengan memberi upah².

¹ Dahlan Rizqa dan M. Nur Rasyid, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama (Legal Protection For Workers In Particular Time Contract Agreement In PT. Indotruck Utama)*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 2016, Vol. 18, No.3 (337-351), hlm. 338.

² Fathur Rahman, “*Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal Surya Kencana Dua, 2017, Vol. 4, No.1, hlm. 88.

Pada umumnya terdapat perbedaan kedudukan di antara pemberi kerja dengan penerima kerja, dimana pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih kuat dibanding kedudukan penerima kerja sehingga cenderung terjadi kesewenangan. Untuk menanggulangi hal tersebut diperlukannya peranan pemerintah terhadap hubungan kerja yang terjadi.

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*; pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Namun kemudian, dalam kenyataannya disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi dan memengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain.

Oleh karena itu, istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi karena tidak cukup menggambarkan permasalahannya. Dengan demikian, mulailah berkembang istilah baru, yaitu *industrial relation* (hubungan industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari *labour relation* (hubungan perburuhan).³

Pemerintah memiliki peranan untuk menciptakan iklim usaha yang baik, memperhatikan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat (dalam hal ini pengusaha serta tenaga kerja), yang dapat diwujudkan oleh pemerintah melalui kebijakan maupun instrument hukum. Melalui kebijakan maupun instrument hukum, negara dapat mengatur hubungan-hubungan antara orang-perorangan dengan orang-perorangan atau badan hukum. Kebijakan maupun instrumen hukum negara yang dimaksud bertujuan untuk mengatur hubungan di antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan tenaga kerja yang bekerja untuk pemberi kerja. Pada hakikatnya, kebijakan maupun instrument hukum negara dikeluarkan oleh

³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm. 49.

pemerintah untuk melindungi pihak yang lemah / pekerja dari kekuasaan pengusaha yang bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial.

Meski telah ada campur tangan dari pemerintah, tidak menutup kemungkinan masih terjadinya perselisihan di antara pekerja dengan pemberi kerja. Terjadinya perselisihan di antara manusia adalah merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri⁴. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Pemutusan hubungan kerja dapat dibenarkan apabila keputusan tersebut dijatuhkan kepada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang tidak dapat ditolerir lagi. Namun keputusan tersebut adalah tidak benar apabila dijatuhkan kepada pekerja yang tidak melakukan kesalahan.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha⁵.

Di Indonesia, peraturan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap para pekerja serta menjamin kelangsungan hidup pekerja yang sejahtera. Pada prinsipnya, peraturan ini

⁴ *Ibid.*, hlm. 145

⁵ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol. 3, 2015, hlm. 338.

mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi. Pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan⁶. Oleh karena itu UU No.13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci⁷.

Pengaturan tersebut meliputi perhitungan berapa jumlah yang seharusnya diterima oleh pekerja yang berhenti agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya hingga sampai pada tingkat dapat dianggap cukup.

Bagi perusahaan sendiri, pemutusan hubungan kerja juga merupakan suatu kerugian karena perusahaan harus menyediakan sejumlah uang bagi pekerja yang di PHK serta harus melepas pekerjanya. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan⁸. Jadi para pihak harus saling mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.

Apabila pemutusan hubungan kerja di antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja tidak dapat dihindarkan maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁹

⁶ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

⁷ Zaeni Ashyadie, *Op.Cit.* hlm. 202.

⁸ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (a), PT Sinar Grafika, Edisi Revisi, Jakarta, 2005, hlm. 44.

⁹ Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja merupakan permasalahan yang umum ditemui di dalam perselisihan hubungan industrial. Dari data awal penulis di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, tidak ada permohonan pemutusan hubungan kerja melalui penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Mulai tanggal 1 April 2006 sampai dengan tanggal 20 Maret tahun 2018 jumlah perkara 1.835. Seluruh perkara tersebut sebelumnya melalui penyelesaian tingkat non litigasi yakni mediasi, tidak ada yang melalui penyelesaian konsiliasi ataupun arbitrase. Dari 1.835 perkara, 92% pihak penggugatnya adalah pekerja/buruh. Jadi hanya 8% perkara pihak penggugatnya adalah pihak pengusaha. Dari jumlah 1.835 perkara tersebut : Perselisihan hak sekitar 5% atau 92 perkara; dan Perselisihan pemutusan hubungan kerja sekitar 95% atau 1.743 perkara; Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh secara mandiri hingga saat ini belum pernah ada diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.¹⁰

Berdasarkan data awal tersebut, maka dapat diketahui bahwa pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja secara sepihak tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan melakukan studi terhadap salah satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah *inkracht van gewijsde* yakni putusan Mahkamah Agung Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 *yoncto* putusan PHI pada PN Medan Nomor 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. dalam perkara pemutusan hubungan kerja antara pekerja Hermanto Hermanus Sihombing selaku Penggugat melawan PT. Mega Central Finance (MCF) selaku Tergugat. Pemutusan hubungan dilakukan secara sepihak oleh PT. Mega Central

¹⁰ Sumber Data : Sub - Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, tanggal 20 Maret 2019.

Finance (MCF) dikarenakan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan tanpa ada penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, Hermanto Hermanus Sihombing selaku pekerja juga menuntut hak-haknya yang tidak dipenuhi selama ia bekerja di perusahaan tersebut.

Judul penelitian skripsi yang sesuai dengan permasalahan di atas adalah: **“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Dalam Putusan MA RI No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pada kasus yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016?
2. Bagaimana penerapan hukum dalam penyelesaian perselisihan PHK pada kasus yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan proses pemutusan hubungan kerja pada kasus yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.
2. Untuk mengetahui penerapan penyelesaian perselisihan PHK pada kasus yang terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan ini sebagai berikut:

1. Manfaat Penulisan Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu dan pengetahuan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan materil tentang pelaksanaan PHK, dan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang penyelesaian perselisihan PHK secara sepihak oleh perusahaan.

2. Manfaat Penelitian Secara Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini kelak dapat menjadi pedoman dan masuk bagi pemerintah, badan legislatif dalam pengambilan kebijaksanaan, pengaturan hukum, dan bagi badan yudikatif dalam penjatuhan putusan mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak di kemudian hari.
- b. Bagi masyarakat, khususnya pekerja dan pengusaha diharapkan dapat memberi masukan tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja dan hak-hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
- c. Bagi penulis, diharapkan dapat memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum sekaligus menambah ilmu dan pengetahuan penulis di bidang Hukum Ketenagakerjaan materil dan formil.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penulisan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Terdiri dari Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari Jenis Penelitian, Sifat Penelitian, Jenis dan Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Metode Pendekatan Penelitian, dan Metode Analisis Data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari Hasil Penelitian, Analisis Proses PHK oleh PT. MCF selaku Tergugat (Pengusaha) terhadap Hermanto Hermanus Sihombing selaku Penggugat (Pekerja), Analisis Penerapan Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan PHK Dalam Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

