

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan pada pasal 28 ayat 1 “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”¹

Dalam hal mengenai Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “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”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Di dalam melakukan sebuah pekerjaan, tentunya terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pengusahanya, dimana hubungan kerja tersebut dituangkan kedalam suatu bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut memuat apa saja yang menjadi hak dan kewajiban para pekerja dan pengusahanya seperti pendapatan upah/ gaji dan keselamatan kerja.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil salah satu indikasinya adalah

¹ Fitria Pratiwi, *Undang-Undang Dasar 1945 Beserta Penjelasan*, Jakarta : Tim Visi Yustisia, 2017. hlm. 115

dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjanya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang berja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan pemutusan hubungan kerja mutlak dibenarkan jika hal itu dijatuhkan pada pekerja yang dianggap telah melakukan kesalahan yang sudah tidak bisa ditolerir. Namun keputusan tersebut akan bersifat mutlak tidak benar jika pemutusan hubungan kerja harus dijatuhkan pada pekerja yang tidak melakukan kesalahan. Jenis keputusan pemutusan hubungan kerja yang ke dua ini sering terjadi karena dorongan faktor eksternal terlepas kesalahan pekerja. Di Indonesia sendiri hak-hak pekerja masih dianggap kalah dengan kepentingan perusahaan. Terlebih jika perusahaan tersebut adalah perusahaan asing. Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu pekerja tersebut berhenti.

Pada waktu penarikan pekerja, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan pekerja, sehingga pekerja tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Demikian juga pada waktu pekerja tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan pekerja baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pekerja.²

Pemutusan hubungan kerja 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 di mana-mana. Bagi perusahaan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena harus melepas pekerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan

² FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (a), Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005, hlm. 44.

mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan, tetapi kadang-kadang justru perlu diadakan pemutusan hubungan kerja untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di mana pengaturan pelaksanaannya selalu disempurnakan secara terus menerus. Maksud peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja selain untuk melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan juga memberikan perhatian kepada pengusaha atas kesulitannya menghadapi perkembangan ekonomi yang tidak menentu.

Perselisihan/konflik sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya dalam dunia ketenagakerjaan.

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³

Dalam dunia ketenagakerjaan, terjalin hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Ketentuan pasal 1 ayat (16) Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut disebut hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁴

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja sendiri sudah diatur pada

³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356

⁴ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada Persada: 2014, hlm. 63-74)

⁵ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

pasal 161 ayat (1) menyebutkan dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut.⁵ Akan tetapi pihak perusahaan tidak memberikan surat peringatan pertama tersebut dan mem PHK tanpa adanya kejelasan atau secara sepihak.

Pada pasal 155 ayat (1) menjelaskan bahwa “pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” dan pasal 151 ayat (3) menjelaskan bahwa “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.”⁶

Diketahui pada perkara permasalahan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan maupun pada pihak-pihak yang terkait, salah satu contoh dalam fenomena mengenai permasalahan-permasalahan pemutusan hubungan kerja bisa di lihat pada Putusan Nomor 161/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Plg, para pihak yang bersengketa yaitu Apriansyah dan Asri yang memberikan kuasa khusus kepada Hermawan, S.H., dan Eric Davistian adalah Advokat dan Konsultan Hukum disebut sebagai pihak penggugat I dan Penggugat II, melawan PT Eka Jaya Multi Perkasa yang diwakili oleh Iskandar Zulkarnaen selaku Direktur Utama, dalam duduk perkara nya ialah pada tanggal 11 Januari 2019 s/d 31 Januari 2019 penggugat I dan II melakukan aksi mogok kerja disertai unjuk rasa dikarenakan memperjuangkan hak-hak pekerja mengenai pembayaran upah dari perusahaan ke pekerja yang tidak sesuai, PengadilanNegeri Hubungan Industrial Palembang menyatakan pada putusan tersebut mengabulkan gugatan penggugat seluruhnya dan pihak tergugat harus wajib membayarkan sisa upah pekerja beserta tunjangan-tunjangan nya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

⁶ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Contoh lain pada permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja ialah Putusan Nomor 1247 K/Pdt.Sus-PHI/2017, para pihak yang berperkara adalah PT. Kurnia Asta Surya disebut sebagai pemohon kasasi, melawan Ace Suryadi, Dede Efendi, Dindin. Didin Tajudin, Imas Mutiarshi, Muhamad Suprpto, Rini Nurafni, Rusdinar, Suarya, Supriyatna, Suwanta, Tumini, Titus Wahidin, Yanti Rohayati disebut sebagai termohon kasasi, adapun yang menjadi pokok perkara dalam hal mengenai para termohon kasasi melakukan mogok kerja serta unjuk rasa sesuai dengan surat dari ketua spsi dengan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan, Putusan Pengadilan Mahkamah Agung pada Tingkat Kasasi majelis hakim memberikan putusan berisikan menolak pemohon kasasi dari pemohon kasasi PT. Kurnia Asta Surya

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas yang melatar belakangi penulis sehingga terdorong untuk menyusun karya ilmiah yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN MOGOK KERJA (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 529 K/Pdt.Sus-PHI/2015).**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Pada pokok perkara Putusan Mahkamah Agung Nomor 529K/Pdt.Sus-PHI/2015 bahwa penulis akan membahas di identifikasi masalah ini adanya suatu terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat yang tidak sesuai dengan pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Diketahui bahwasanya tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para penggugat tidak sesuai dengan pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mogok Kerja Berdasarkan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana yang Menjadi dasar Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 529K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang di Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mogok Kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas penulis dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok. Adapun tujuan pokok penelitian, yaitu:

1. Untuk membahas Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mogok Kerja Berdasarkan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui yang Menjadi Dasar Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 529K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang di Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mogok Kerja

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas maka diketahui penulis berharap penelitian ini memiliki kegunaan dalam bentuk :

- a. Manfaat Teoritis

Untuk membantu menambah ilmu pengetahuan tambahan di bidang Hukum yang mengatur pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Peraturan Perusahaan, baik terhadap pembaca maupun para akademisi, dan mahasiswa yang membaca karya tulis milik penulis.

- b. Manfaat Praktis

Untuk membantu menambah pengetahuan bagi para praktisi hukum, khususnya dalam hal kepastian hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terkait mogok kerja

1.4. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoritis

1.4.1.1. Kepastian Hukum

Menurut Pendapat Jimmly Asshidiqqie menegaskan bahwa Kepastian hukum memiliki arti setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum.⁷

1.4.1.2. Hukum Ketenagakerjaan

Lalu Menurut Imam Soepomo dalam bukunya Muhamad Azhar, pengertian Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan dari Peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁸

1.4.1.3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi terakhir manajer sumberdaya manusia yang dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.⁹

1.4.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teori dan latar belakang diatas, penulis merumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁷ Jimmly Asshidiqqie, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta : Mahkamah Konstitusi, 2013. hlm. 204.

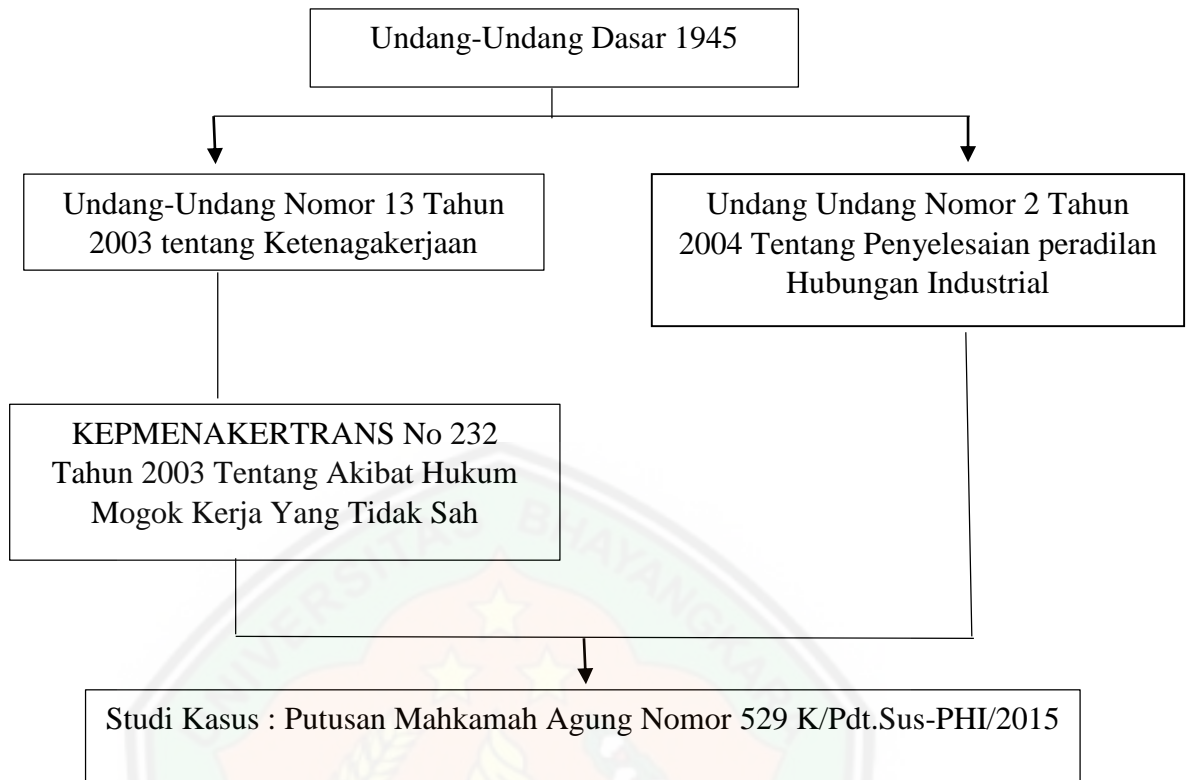
⁸ Muhamad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm 11

⁹ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Tahun 2015, hlm 58.

- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- f. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat perusahaan berdasarkan kesepakatan dengan pihak buruh, perihal pengupahan, Hak Pekerja dan Perusahaan, Standar Operasional Prosedur, Disiplin Pekerja, Penindakan, serta Upaya Penyelesaian Hukum terkait hubungan pekerja dengan perusahaan.



1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Sistematika Penulisan

Mengenai rencana sistematika penulisan pada penelitian ini, akan dijabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan teori-teori hukum yang dipergunakan untuk menganalisa objek penelitian diantaranya, kepastian hukum, hukum ketenagakerjaan, Permohonan upah pesangon dan pensiun, dan kewenangan pengadilan mahkamah agung

BAB III HASIL PENELITIAN

Berisikan pembahasan mengenai bentuk hukum ketenagakerjaan dan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 529 K/Pdt.Sus-PHI/2015)

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Berisikan analisa mengenai cara pengajuan pesangon dan pensiun dalam Pemutusan Hubungan kerja, dan dasar pertimbangan hakim atas tidak Berlakunya pasal 167 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V menguraikan mengenai Kesimpulan serta Saran yang Penulis buat sebagai hasil akhir dari penelitian yang dituangkan pada Karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

