

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>1</sup> Negara memiliki kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil yang juga tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah diamandemen di tahun 2002. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan antara orang perorang, orang dengan badan hukum dan antara orang dengan negara. Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah perikatan yang bersumber dari perjanjian, dan dapat berakhir karena adanya pemutusan hubungan kerja. Bersumber dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 dikatakan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapat hal tersebut diatas sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku yakni Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak dan Uang Penghargaan Masa Kerja. Mengenai besaran uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 Ayat (2). Kemudian seiring terjadinya pembaharuan hukum di Indonesia, selanjutnya besaran uang pesangon juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 156 ayat (2).

Faktanya dalam hal pemutusan hubungan kerja akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih lagi bagi pekerja/buruh yang dipandang dari

---

<sup>1</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 6

sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.<sup>2</sup> Berbagai macam persoalan dan permasalahan serta kemelut yang terjadi pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja namun tidak mendapatkan hak-haknya, yakni uang pesangon. Beberapa kasus juga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa mengikuti prosedur yang benar. Seharusnya hal ini tidak perlu terjadi, jika kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan buruh (pekerja) dapat menempatkan diri sesuai dengan proporsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban secara konsisten sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati bersama. Dalam hal pelaksanaan pengakhiran hubungan kerja, menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha. Apabila tidak dipenuhi maka akan menimbulkan Perselisihan Melalui hal-hal tersebut diatas melahirkan perselisihan hubungan kerja.

Perselisihan hubungan kerja diantaranya adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan kerja pada mulanya dilakukan prosesnya di Pengadilan Hubungan Industrial. Tahap pertama dilakukan dengan cara melakukan Perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mufakat dan wajib diselesaikan paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari tidak mampu mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Setelah perundingan bipartit gagal, maka tahap kedua yang perlu dilakukan adalah melakukan Perundingan Tripartit. Perundingan Tripartit merupakan perundingan dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah.

Kasus yang pertama adalah permohonan Hendrawati selaku Satpam di PT. Mandiri Karya Jaya Textile atas uang pesangon yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tertanggal 23 Mei 2018 dengan nomor register 27/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg dalam perkara tersebut alasan karyawan mengajukan permohonan uang pesangon karena telah terjadi pemutusan hubungan kerja antara Hendrawati dengan PT Mandiri Karya Jaya Textile. Sedangkan kasus yang kedua adalah permohonan pembayaran

---

<sup>2</sup> AsyhadieZaeni, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 177

pesangon dan uang kompensasi lainnya yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 14 November 2019 dengan nomor register Nomor 367/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt.Pst. dikarenakan terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap dua karyawannya yakni Nur Anas dan Muhammad Ihwan Ahsani. Kasus ketiga adalah permohonan pembayaran pesangon yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 15 Juni 2020 dalam Register Nomor 161 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN. JKT.PST dikarenakan terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi pokok permasalahan adalah bagaimana implementasi pembayaran pesangon oleh perusahaan terhadap karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pembayaran Pesangon Sebagai Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, Penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang timbul, diantaranya :

1. Pembayaran pesangon saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (2).
2. Dalam prakteknya, ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), banyak kasus pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya, salah satunya adalah uang pesangon dan tidak mengetahui upaya hukum apa yang harus pekerja lakukan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah perusahaan bisa diklasifikasikan melakukan wanprestasi jika tidak membayar pesangon?
2. Apakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja jika pesangonnya tidak dibayarkan?

### **1.4. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah perusahaan bisa diklasifikasikan melakukan wanprestasi jika tidak membayar pesangon.
2. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja bila uang pesangonnya tidak dibayarkan.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik bagi penulis maupun bagi pihak lainnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

##### **a. Manfaat teoretis**

Secara teori diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah sumber informasi serta pengetahuan dan pemahaman ilmu hukum tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

##### **b. Manfaat praktis**

Secara praktis untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi para pihak yang berkepentingan dan terkait yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

## 1.5. Kerangka Teoretis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

### 1.5.1 Kerangka Teoretis

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoretis<sup>3</sup>.

Penulis menggunakan beberapa teori dalam skripsi ini, yaitu :

#### 1. Teori Perjanjian

Istilah perjanjian sering disebut juga dengan persetujuan, yang berasal dari bahasa Belanda yakni *overeenkomst*. Menurut Subekti “Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya”.<sup>4</sup>

#### 2. Asas Pacta Sunt Servanda

Berasal dari bahasa latin memiliki arti janji harus ditepati. Asas tersebut merupakan asas ketaatan agar menjalankan kontrak perjanjian sesuai dengan isi yang diperjanjikan oleh para pihak. Asas ini lahir dari doktrin praetor Romawi, yakni *pacta conventa servabo*, memiliki arti saya menghormati atau menghargai perjanjian. Doktrin tersebut didukung oleh perintah suci *motzeh Sfassecha tismar* (engkau harus menepati perkataanmu), dan dari maksim hukum Romawi kuno, yakni *pacta sunt servanda*. Dalam teori hukum kontrak klasik, *pacta sunt servanda* merupakan sesuatu yang suci dan perjanjiannya harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Jika yang diperjanjikan antar para

---

<sup>3</sup> M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm.80

<sup>4</sup> Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, Hlm.1

pihak melakukan wanprestasi, maka yang melakukan wanprestasi dianggap memiliki dosa besar.<sup>5</sup>

### 3. Teori Hubungan Kerja

Hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha setelah diadakannya perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupannya bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha yang menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>6</sup>

#### 1.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini, penulis memberi batasan hal-hal yang dianggap berhubungan dengan penulisan skripsi, yaitu :

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalandalam bentuk lain.<sup>7</sup>
2. Pengusaha adalah : 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 di luar wilayah Indonesia.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Khairani, Ridwan. "Dasar Filosofi Kekuatan Mengikatnya Kontrak". *Jurnal Hukum UII*, Edisi Khusus Vol 18, (2011).

<sup>6</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial : Memahami dan mengatasi potensi konflik kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, Jakarta: Center of Academic Publishing (CAPS), 2014, hlm. 196.

<sup>7</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2004, hlm.13.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

3. Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>9</sup>
4. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 1990), cet. 12, hal. 1

<sup>10</sup> Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II, Ghalia Indah, Bogor Selatan, h. 121.

### 1.5.3 Kerangka Pemikiran (Framework)





## **1.6. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini yaitu:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penelitian.

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

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai ketenagakerjaan yang meliputi definisi, peraturan mengenai ketenagakerjaan, sejarah ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan teori-teori sebagai penjelasan dari istilah-istilah yang terkait dengan permasalahan yang dibahas.

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

Pada bab ini, peneliti akan menjabarkan metode penelitian yang dipergunakan oleh peneliti yang bersumber dari buku-buku serta referensi lain dan bab ini akan disusun sesuai dengan rumusan masalah.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini pembahasan dan hasil analisa peneliti dari rumusan masalah 1 dan 2 yang nantinya akan peneliti kaitkan dengan doktrin-doktrin yang relevan pada penelitian permasalahan yang dilakukan oleh peneliti ini, yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan tindak pidana kejahatan kemerdekaan terhadap pekerja/buruh.

### **BAB V: PENUTUP**

Di dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan yaitu paparan singkat yang berisi tentang garis besar jawaban atas permasalahan yang

telah dirumuskan dalam penelitian ini. Sedangkan saran berisi tentang saran-saran untuk perbaikan dan perkembangan yang terkait dengan penelitian ini baik untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini maupun bagi keperluan penelitian lebih lanjut.

