

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 merupakan Konstitusi yang menjadi landasan bagi seluruh Peraturan Perundang-undangan di Indonesia dan menjadi payung hukum dalam perubahan tersebut dan menyatakan Indonesia negara hukum yaitu segalanya harus berdasarkan hukum bukan kekuasaan oleh karena itu setiap sikap, kebijakan, dan perilaku alat negara dan masyarakat harus berdasar dan sesuai ketentuan hukum, khususnya di Indonesia harus memperhatikan Pancasila sebagai dasar negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia.

Hukum yang menjamin keadilan diharapkan dapat meyakinkan para investor untuk melakukan investasi di Indonesia, peningkatan investasi sudah tentu menciptakan lapangan pekerjaan yang baru dan menyerap banyak tenaga kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran, akan tetapi seiring dengan banyaknya lapangan kerja yang baru serta banyaknya penyerapan tenaga kerja banyak pula tantangan yang timbul akibat adanya hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, pengusaha, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. “Pada

pihak lainnya” mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak pengusaha. (Iman Soepomo, 1974, hal. 1)

Hubungan kerja yaitu ”Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Hubungan kerja dilakukan oleh subyek hukum. Subyek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja. Pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan yaitu ”Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerja dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan-perundang-undangan.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha , pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian. Baik pemberi pekerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan masing-

masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga keserasian dan keselarasan akan selalu terwujud.

Perjanjian kerja merupakan titik awal terjadinya hubungan kerja dan menjadi hukum serta mengikat bagi pengusaha dan pekerja harus menjadi pedoman bagi kedua belah pihak sehingga pelanggaran terhadap perjanjian kerja merupakan salah satu alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Tenaga Kerja<sup>1</sup> di Indonesia pada tahun 2011 telah terjadi 3875 kasus Pemutusan Hubungan Kerja berakibat 17085 orang terputus hubungan kerjanya, pada tahun 2012 telah terjadi 1916 kasus Pemutusan Hubungan Kerja berakibat 7465 orang terputus hubungan kerjanya dan pada tahun 2013 telah terjadi 2915 kasus Pemutusan Hubungan Kerja berakibat 10545 orang terputus hubungan kerjanya.

Hubungan kerja yang diharapkan oleh pengusaha dan pekerja adalah hubungan kerja yang harmonis sehingga suasana kerja yang kondusif dapat terwujud begitu juga dengan produktivitas kerja. Bukanlah hal yang mudah untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, banyaknya kendala yang ditemukan di lapangan industri menyebabkan hubungan kerja menjadi tidak harmonis dan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Sebagai contoh yang terjadi pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk dimana PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap salah satu pekerjanya Hidir Wiguna Sumarna.

---

<sup>1</sup> <http://disnakertrans.bantenprov.go.id/read/article-detail/berita/345/Jumlah-Kasus-PHK-selama-Tahun-2012-Turun-60-Persen.html> diakses pada tanggal 6 Agustus 2015

Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Pekerja telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama dan ketentuan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 161 dan mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan Perusahaan dan memberikan putusan subsidair Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan hubungan kerja sudah tidak harmonis.

Penulis bermaksud mengadakan penelitian secara lebih mendalam dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN DISHARMONIS. (Studi Kasus Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 374.K/Pdt.Sus/2012)”**.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi terlebih dahulu, antara lain :

1. Disharmonis dijadikan alasan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis.

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan untuk diteliti, beberapa rumusan masalah tersebut adalah :

1. Apakah disharmonis dapat dijadikan alasan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian terhadap rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disharmonis dapat dijadikan alasan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis

### 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini secara teoritis penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya, Hukum Perdata, Hukum Ketenagakerjaan, hukum acara ketenagakerjaan, Hukum Acara Perdata pada khususnya dan masukan

ilmiah kepada penegak hukum dalam memeriksa mengadili dan memutus perkara sengketa perselisihan hubungan industrial.

#### **D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran**

##### **1. Kerangka Teoritis**

Kerangka Teoritis yang hendak dipakai dalam penulisan ini adalah teori hukum tentang hubungan kerja dan teori hukum tentang pemutusan hubungan kerja. Selain teori hukum tentang hubungan kerja dan teori hukum tentang pemutusan hubungan kerja sebagaimana terdapat dalam hukum ketenagakerjaan, juga tentang asas-asas pembuktian<sup>2</sup> pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, sangat relevan apabila Teori tersebut yang akan dipakai dalam penulisan ini.

Menurut H.S. Abdul Kadir Muhammad ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi yaitu hanya menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, cet. 5, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013, hlm. 37.

<sup>3</sup> Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, 2013, hlm. 83.

**a. Teori Hukum tentang Hubungan Kerja**

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

**b. Teori Hukum tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

## 2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian. Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>4</sup>

### 2. Pekerja

Pekerja adalah orang yang memiliki pekerjaan atau bekerja pada orang lain, badan, perusahaan dengan mendapatkan gaji.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> <http://penelitianhukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/> diakses pada tanggal 6 Agustus 2015.

<sup>5</sup> Charlie Rudyat, *Kamus Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2014, hlm. 343



### 3. Hubungan Kerja

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>6</sup>

### 4. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 22 yang dimaksud dengan :

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

### 5. Disharmonis

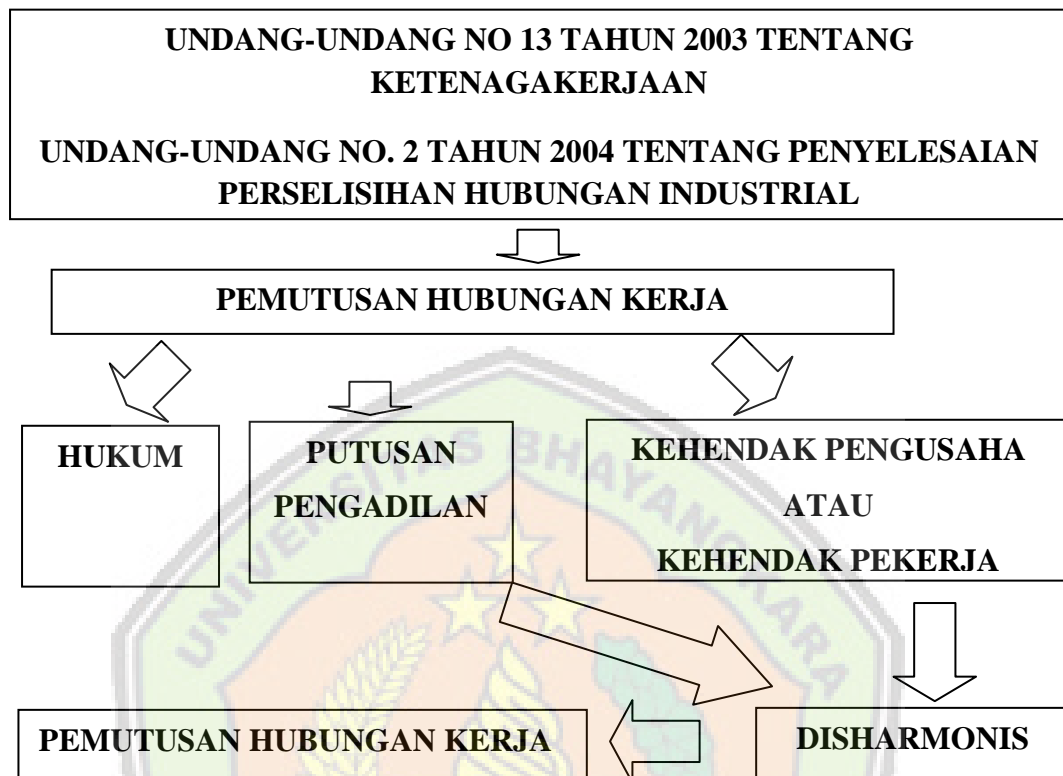
Disharmonis adalah kegagalan atau ketidakselarasan yang terjadi dalam hubungan dua arah.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hlm. 10.

<sup>7</sup> Suharso, Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2013, hlm. 124.

### 3. Kerangka Pemikiran



### E. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum akan digunakan oleh penulis pada karya tulis ini adalah metode penelitian hukum yuridis-normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.<sup>8</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam, tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.

<sup>8</sup> Hotma Pardomuan Sibuea dan Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakatauw Book, 2009, hlm. 79

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti yang berasal dari bahan pustaka mengenai Hukum Ketenagakerjaan , Hukum Acara Ketenagakerjaan, Hukum Pembuktian serta implementasinya dalam perkara perselisihan Hubungan Industrial.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam karya tulis ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah Studi Pustaka yaitu, suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

## 4. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan, selanjutnya dilakukan proses pengeditan data.

## 5. Jenis Data

Jenis data yang terutama digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka, dibedakan menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 41

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam penulisan ini , maka penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (lima) Bab, yang masing-masing Bab berhubungan satu sama lain. Secara garis besarnya, pendekatan bab I sampai dengan bab V adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab I ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

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

Pembahasan dalam Bab II ini adalah tentang hukum ketenagakerjaan, hukum acara ketenagakerjaan , dan hukum pembuktian ditujukan untuk lebih mudah membahas pokok masalah serta dalam menulis Bab-Bab selanjutnya.

### **BAB III : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini, penulis akan memaparkan hasil penelitian mengapa disharmonis dijadikan alasan sebagai dasar Pemutusan Hubungan Kerja.

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

Dalam bab ini Penulis akan menganalisis dan membahas tentang disharmonis dijadikan alasan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis.

**BAB V : PENUTUP**

- a. Kesimpulan
- b. Saran

