

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Permasalahan mengenai buruh atau ketenagakerjaan menjadi sebuah masalah yang krusial pada saat perekonomian di Indonesia mengalami kesulitan. Dengan semakin besarnya kebutuhan lapangan pekerjaan di Indonesia dihadapkan kepada sulitnya perekonomian Indonesia setelah sekian lama dilanda krisis, bukan saja dihadapkan pada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan banyak kasus pemutusan hubungan pekerjaan yang dilakukan banyak perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mulai dari kesulitan keuangan, efisiensi, sampai kepada ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun juga buruh atau tenaga kerja selalu menjadi pihak yang sangat lemah apabila berhadapan dengan pihak pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang dianggap lemah, tak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan dalam berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan antara orang per orang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketenteraman di tengah-tengah masyarakat.

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan. Sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya<sup>1</sup>.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>2</sup>.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja. Dia mengungkapkan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencarian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>3</sup>

Menurut Nikodemus Maringan sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah di PHK di mana dalam Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Dan Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 1988, hlm. 19

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 65

<sup>3</sup> Umar kasim, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Vol. 2, 2004, hlm. 26

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan ketidakstabilan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Umar kasim juga mengungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, karena PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi PHK dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah pemutusan hubungan kerja adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah ke sektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>5</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai PHK pada bab XII. Pada bab tersebut diatur mengenai bagaimana PHK dapat dilakukan, PHK seperti apa yang dilarang, dan hak-hak tenaga kerja yang dikenal PHK.

Sebagai salah satu contoh kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah PT. Picarin Jaya Abadi, beralamat di Jl. Raya Kelapa Nias Graha SKB Blok GN nomor 7 Kelapa Gading Jakarta Utara, di mana telah terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan di mana seorang karyawan yang telah bekerja selama 13 tahun 5 bulan diminta untuk mengundurkan diri tanpa alasan yang jelas juga tanpa diberikan hak-haknya sesuai Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 atau sebagaimana mestinya.

<sup>4</sup> Marigan, Nikodemus, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, Vol 3. 2015. hlm. 1 – 9.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 39

Permasalahan hukum dalam bidang ketenagakerjaan di PT. Picarin Jaya Abadi tidak memberikan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya. Sesuai yang ditetapkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pemberian uang kompensasi yang menjadi hak karyawan yang di PHK. Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak juga merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari pemahaman yang baik terhadap regulasi dan manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Hal tersebut di atas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis akan mencoba menulis skripsi dengan judul "**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ALASAN YANG JELAS DI PT. PICARIN JAYA ABADI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 509 K/Pdt.Sus-PHI/2015)**".

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang tersebut di atas, maka identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian ini adalah banyaknya Kasus ketenagakerjaan di Indonesia di antaranya masalah Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan yang jelas akan Sering terjadi ketidakadilan terhadap pekerja/buruh di Indonesia.

Peraturan Kerja di Perusahaan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta sering terjadi diskriminasi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya maka berakibat pemutusan hubungan kerja.

Salah satu karyawan di PT. Picarin Jaya Abadi telah melakukan tindakan membongkar/membocorkan rahasia perusahaan yang merupakan salah satu alasan dari akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Prosedur pemutusan hubungan kerja

tidak ditempuh dan dilakukan sepihak karena tanpa alasan yang jelas dan tanpa berdasar pada hukum yang berlaku.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang permasalahan tersebut penulis memberikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Alasan yang jelas di PT. Picarin Jaya Abadi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana implementasi dari Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam penyelesaian sengketa buruh pada PT. Picarin Jaya Abadi dalam Perkara Nomor 509 K/Pdt.Sus.PHI/2015?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Alasan di PT. Picarin Jaya Abadi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui implementasi dari Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam penyelesaian sengketa buruh pada PT. Picarin Jaya Abadi dalam Perkara Nomor 509 K/Pdt.Sus.PHI/2015.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penulisan ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada buruh mengenai hak-haknya, terutama bagaimana

implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Penulis berharap kiranya penulisan skripsi dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan perkembangan ilmu hukum pada khususnya, di samping itu untuk menambah wawasan para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

## 2. Manfaat Praktis.

Hasil penulisan ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah persoalan buruh dan pengusaha.

Hasil penulisan ini diharapkan menjadi acuan bagi para pengusaha dan buruh dalam rangka bersinergisnya 2 (dua) komponen ini sehingga tercapai tujuan dan kesejahteraan yang kita cita-citakan bersama.

## 1.4 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan mahasiswa fakultas hukum disesuaikan dengan rumusan yang bersifat normatif dan diteliti dengan metode penelitian yuridis normatif (yuridis dogmatis).

Metode penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang dikumpulkan dan diolah.<sup>6</sup>

Metode ilmiah merupakan prosedur dalam mendapatkan pengetahuan yang disebut ilmu. Jadi ilmu merupakan pengetahuan yang didapatkan lewat metode ilmiah. Karena ideal dari ilmu adalah untuk memperoleh interaksi sistematis dari fakta-fakta.<sup>7</sup>

Metode penelitian merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan.

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Satu Tinjauan Singkat*, Ed. 1, Cet. 8, Jakarta : PT Raja Grafindo, 2001, hlm. 1

<sup>7</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Rajawali Pres, 2011, hlm. 44`

Sehubungan dengan itu, dalam penerapannya ditempuh langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian skripsi ini menggunakan penelitian hukum normatif atau hukum kepustakaan dengan pendekatan secara deskriptif. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup :

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum
- b. Penelitian terhadap sistematik hukum
- c. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal

### 2. Cara Penelitian

Penelitian hukum apabila dilihat dari sudut tujuan penelitian hukum adalah penelitian hukum pendekatan yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian antara lain :

- a. Pendekatan perundang-undangan
- b. Pendekatan Kasus
- c. Pendekatan Historis.

### 3. Sumber Data

Secara umum sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian data sekunder dan primer.

#### a. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif atau kepustakaan, yaitu data yang diperinci dari bahan-bahan pustaka.<sup>8</sup> Data sekunder di bidang hukum (dipandang dari segi keilmuan mengikatnya) dapat dibedakan menjadi:

- 1) Bahan hukum primer bersumber bahan hukum yang diperoleh langsung akan digunakan dalam penelitian ini yang merupakan bahan

---

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1985, hlm. 12.

hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis, yaitu :

- a) Peraturan Dasar, yaitu Undang-Undang Dasar 1945
- b) Peraturan perundang-undangan, antara lain:
  - (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
  - (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana
  - (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - (5) Peraturan Perundang-undangan lain yang terkait.

- 2) Bahan hukum sekunder, sumbernya adalah buku literatur hukum, jurnal penelitian hukum, laporan hukum, media cetak, serta sumber lain yang berkaitan dengan materi penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang sifatnya melengkapi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.

b. Data primer

Data primer sebagai data pendukung dan apabila data sekunder belum cukup maka diperlukan data primer. Bersumber pada keterangan langsung dari pihak yang terkait dengan obyek penelitian.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat erat hubungannya dengan sumber data, karena melalui pengumpulan data ini akan diperoleh data yang diperlukan untuk selanjutnya dianalisis sesuai dengan yang diharapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan untuk mengkaji, meneliti, dan menelusuri data-data sekunder mencakup bahan primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan

mengenai bahan hukum primer, dan bahan hukum primer yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder.<sup>9</sup>

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang hukum. Data penelitian hukum adalah data dalam bentuk bahan hukum primer, bahan sekunder dan bahan tersier.<sup>10</sup>

Data sekunder adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga merupakan data yang sudah siap pakai. Oleh karena itu, penelitian hukum normatif dapat disebutkan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggali dan mengumpulkan data yang sudah didokumentasikan.<sup>11</sup>

## 5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum terdiri dalam rangka penemuan hukum bertujuan untuk menjawab suatu masalah hukum konkret yang terjadi yang memerlukan pengaturan secara individual dan konkret. Dalam hal ini, Dogmatika Hukum mengolah bahan-bahan hukum terberi yang tersedia atau yang terdapat dalam suatu sistem hukum nasional untuk membuat suatu keputusan hukum yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan peristiwa konkret tertentu. Aktivitas Dogmatika Hukum yang berbentuk penemuan hukum terutama dilakukan oleh hakim, pemerintah (eksekutif), pengacara atau praktisi hukum yang lain.

Pengolahan bahan-bahan hukum terberi dalam kerangka Dogmatika Hukum dengan tujuan untuk menemukan hukum tertentu yang akan diterapkan untuk menyelesaikan suatu peristiwa konkret meliputi beberapa tahap aktivitas dalam penemuan hukum tersebut lebih lanjut akan diterangkan pada bagian penelitian hukum untuk menemukan hukum *concreto* pada bagian

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 52

<sup>10</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : Grafindo, 2006, hlm. 112

<sup>11</sup> Hotma Pardomuan Sibuea & Heryberthus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Krakatau Book, 2009, hlm. 79 – 80

berikutnya.<sup>12</sup> Menurut Bernard Arief Sidharta, pengolahan bahan-bahan hukum terbagi dalam rangka aktivitas dogmatika hukum meliputi berbagai macam aktivitas intelektual (aktivitas akal budi) yang secara garis besar akan diuraikan berikut ini. Menurut Meuwissen, Dogmatika Hukum atau Ilmu Hukum dalam arti sempit bertugas untuk:<sup>13</sup>

- a. Memaparkan hukum yang berlaku;
  - b. Menginterpretasi hukum yang berlaku;
  - c. Menganalisa hukum yang berlaku, dan;
  - d. Menyistematisasi hukum yang berlaku.
6. Analisis Bahan Hukum.

Analisis Bahan hukum yang digunakan adalah yuridis kualitatif, yaitu analisa yang dilakukan berdasarkan penguraian, sehingga tidak mempergunakan rumus matematis, maupun data statistik. Hal ini dilakukan agar akurasi data dapat diperiksa dan kesalahan dapat diperbaiki dengan cara menelusuri kembali analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan, disusun secara sistematis, diuraikan secara bermutu dalam kalimat yang teratur, runtut dan logis kemudian ditarik kesimpulan.

## 1.5 Kerangka Teoritis

Ada 3 (tiga) teori yang menjawab tentang masalah yang diteliti dalam penelitian ini antara lain:

### 1. Teori Perjanjian

Perjanjian terjadi apabila ada syarat pertama dari Pasal 1320 yaitu *toestemming* (yang berarti izin atau persetujuan) atau dalam literatur disebut sebagai *wilsovereensteming* (kesesuaian kehendak) yang berkaitan dengan asas *konsensualisme*. Perjanjian yang terjadi belumlah sah karena masih ada tiga syarat lain yang harus dipenuhi. *Toestemming* berkait dengan persesuaian

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 31 – 32

<sup>13</sup> Bernard Arief Siharta, *Refleksi Struktur Ilmu Hukum*, Bandung : Mandar Maju, 1999, hlm. 133 – 134

kehendak untuk mengikatkan diri dan persesuaian kehendak untuk memperoleh hak atas prestasi dan kewajiban sebagai prestasi pihak lainnya. Ada kemungkinan, bahwa pernyataan (*verklaring*) seseorang tidak sesuai dengan kehendaknya (*wils*). Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Pengertian buruh dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tidak dibedakan dengan pekerja kasar maupun pekerja tidak kasar malah Undang-Undang ketenagakerjaan menyandingkan kedua istilah tersebut ke dalam satu pengertian yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain- lain. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dibagi ke dalam beberapa ketentuan yaitu :

- a. 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 pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut (Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- b. Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

## 2. Teori Pertanggungjawaban

Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban dalam kamus hukum, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum

yang luas yang menunjuk hampir semua karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan. Dalam pengertian dan penggunaan praktis, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum, yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban *politil*.<sup>14</sup> Pemberian kompensasi merupakan tanggung jawab yang wajib dilakukan oleh perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adapun pemberian uang pesangon pada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas maka yang didapatkan pekerja/buruh tersebut adalah :

- a. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
- c. Uang pergantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (a).

Tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi :

- a. Menghargai prestasi karyawan;
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan;
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turn over* karyawan;
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu;
- e. Pengendalian biaya;
- f. Memenuhi peraturan-peraturan

### 3. Teori Keadilan

Teori keadilan sebagai landasan hubungan kontraktual, pada hakikatnya tidak

---

<sup>14</sup> Ridwan H.R. *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2006. hlm.335

dapat dilepaskan dalam hubungannya dengan masalah keadilan. Kontrak sebagai wadah yang mempertemukan kepentingan satu pihak dengan pihak lain menuntut bentuk pertukaran kepentingan yang adil. Oleh karena itu, sangat tepat dan mendasar apabila dalam melakukan analisis tentang asas proporsionalitas dalam kontrak justru dimulai dari aspek filosofis keadilan berkontrak.<sup>15</sup> Keadilan hanya bisa dipahami jika ia diposisikan sebagai keadaan yang hendak diwujudkan oleh hukum. Upaya untuk mewujudkan keadilan dalam hukum tersebut merupakan proses yang dinamis yang memakan banyak waktu. Upaya ini sering kali juga didominasi oleh kekuatan-kekuatan yang bertarung dalam kerangka umum tatanan politik untuk mengaktualisasikannya.<sup>16</sup> Membahas mengenai pemutusan hubungan kerja tentu saja akan sangat erat hubungannya dengan perselisihan hubungan industrial. Adapun pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Sehubungan dengan pengertian tersebut, pengertian dari hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau 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.

## 1.6 Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran

### 1.6.1 Kerangka Konseptual

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami istilah atau konsep yang dipergunakan, maka dapat diberikan definisi operasional sebagai berikut :

1. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

<sup>15</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proposionalitas dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 47

<sup>16</sup> Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan nusa media, Bandung, 2004, hlm. 239

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

2. Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya pekerjaan.
3. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
4. Pengadilan Negeri adalah pengadilan tingkat 1 (satu) yang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan suatu perkara yang berkedudukan di Kabupaten/Kota dengan daerah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten/Kota tersebut.
5. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja. karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diciptakan.
6. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
7. Hakim adalah hakim karier PN yang ditugasi pada PHI.
8. Hakim *Ad-Hoc* adalah hakim *Ad-Hoc* pada PHI atau hakim *Ad-Hoc* pada MA yang pengangkatannya atas usul SP/SB dan organisasi pengusaha.
9. Hakim Kasasi adalah hakim agung dan hakim *Ad-Hoc* pada MA yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap PHI.
10. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

11. Perundingan *Bipartit* adalah Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di 1 (satu) perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
12. Perundingan *Tripartit* adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintahan.

### 1.6.2 Kerangka Pemikiran



## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis memperjelas uraian-uraian isi dari skripsi ini, serta untuk lebih memaparkan, mengarahkan, mengembangkan lalu membahas secara sistematis dan terperinci, maka berikut ini penulis membuat sistematika penulisan/gambaran dari penulisan skripsi ini.

Adapun sistematika dari bab per bab dari skripsi ini sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menguraikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan judul, latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, dan kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penulisan.

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

Pada bagian ini akan dibahas mengenai tinjauan pustaka mengenai hal-hal yang berkaitan tentang pengertian Pekerja, Pengusaha dan PHK.

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

Pada bagian ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian yang berupa kronologis kasus dalam persidangan, penerapan hukum pada putusan Perkara No 509 K/Pdt.Sus.PHI/20 15.

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

Pada bagian penulis akan membahas tentang pembahasan dan analisis hasil penelitian yang berupa analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal penerapan hukum.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian ini penulis akan membahas Penutup yang berisikan Kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang diharapkan menjadi pertimbangan penegak hukum dalam menegakkan hukum seadil-adilnya.