

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Pentingnya bekerja dalam kedudukan manusia sebagai makhluk hidup ini tegas pula dinyatakan dalam konstitusi tertulis negara Indonesia yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹

Cara untuk bekerja dapat dilakukan secara sendiri atau individu maupun dengan cara bekerja pada orang lain. Yang dimaksud dengan bekerja secara sendiri adalah bekerja dengan menggunakan modal sendiri dan karenanya bertanggungjawab pula pada diri sendiri. Di lain pihak, bekerja pada orang lain, yaitu bekerja dengan menggantungkan diri pada orang lain. Dalam hal ini, orang lain itu adalah orang yang memberikan perintah dan juga upah. Oleh karenanya memiliki kewajiban untuk tunduk dan patuh terhadap orang yang memberikan pekerjaan tersebut.²

Dalam melakukan suatu pekerjaan terjadi hubungan kerja antara pemberi kerja yang dikenal juga sebagai pengusaha dengan pekerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang isinya memuat berbagai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dilaksanakan. Pada pelaksanaannya, hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja itu tidak selalu berada dalam kondisi ideal atau tanpa masalah. Kondisi ini antara lain dapat terjadi karena banyak hal, seperti masalah upah, syarat kerja yang terlalu memberatkan pekerja hingga upah maupun kompensasi lain yang tidak diberikan oleh pengusaha. Hal ini apabila tidak diselesaikan dengan baik, maka akan dapat menimbulkan adanya tindakan dari salah satu pihak untuk mengakhiri hubungan kerja yang ada dalam bentuk pemutusan hubungan kerja (selanjutnya ditulis PHK).

¹ Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2).

² Ishaq, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 275.

PHK umumnya dilakukan secara sepihak oleh pihak yang memiliki posisi tawar secara sosial ekonomi yang lebih tinggi. Dalam hal ini pihak yang memiliki posisi tawar lebih tinggi itu adalah pengusaha dan pihak lain yang memiliki posisi tawar lebih rendah adalah pekerja. Hal ini menggambarkan bagaimana pekerja akan selalu terlihat lemah dan rentan posisinya terhadap ketidakadilan berupa tindakan PHK yang mereka terima dari pengusaha.³ Dalam hal ini tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha tidak memandang posisi maupun jabatan dari pekerja karena umumnya perusahaan memiliki alasan tersendiri dalam menentukan pekerja yang akan dikenai tindakan PHK maupun yang tidak dikenai tindakan PHK.

Untuk mengurangi tindakan PHK yang terlalu jauh, pemerintah telah mengeluarkan beberapa regulasi peraturan setingkat undang-undang untuk melindungi posisi lemah dari pekerja terhadap tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Pertama, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini lahir pasca krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 dimana isinya sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi Indonesia yang tengah bangkit dari keterpurukan dan juga situasi politik pasca runtuhnya Orde Baru tahun 1998.⁴ Undang-undang ini memiliki tujuan yang mulia untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja yang ada secara optimal sekaligus manusiawi dan juga memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sekaligus meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁵ Hal ini sejalan dengan tujuan dari hukum ketenagakerjaan yaitu untuk melindungi kepentingan pekerja.⁶ Adapun undang-undang yang kedua, yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mengenai bagaimana perselisihan

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 56.

⁴ Zamzam Mashan, 2016, “Pengaturan Alih Daya Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Asas Keseimbangan Berdasarkan Perspektif Pembangunan Ekonomi Indonesia Sebagai Negara Berkembang,” Tesis, Universitas Gadjah Mada, hlm. 217-218.

⁵ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, LNRI Nomor 39 Tahun 2003, TLNRI Nomor 4279, Pasal 4.

⁶ Adrian Sutedi, *op.cit.*, hlm. 57.

hubungan industrial yang ada termasuk perselisihan karena PHK dapat diselesaikan dengan mekanisme hukum yang cepat, tepat, adil dan murah.⁷

Namun demikian, keberadaan kedua undang-undang itu nyatanya belum dapat memberikan jaminan yang pasti bagi pekerja dalam menghindari tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang oleh pengusaha kepadanya. Alasan dilakukannya tindakan PHK oleh pengusaha kepada pekerja acapkali tidak diutarakan dengan jelas dan karenanya seringkali menimbulkan beda penafsiran maupun persepsi terhadap diadakannya tindakan PHK. Terkadang perusahaan menggunakan alasan dilakukannya tindakan PHK, yaitu terkait perlunya diadakan tindakan efisiensi oleh perusahaan dalam rangka mengurangi biaya produksi barang atau jasa demi meningkatkan keuntungan atau profit yang tinggi.

Kondisi sebagaimana diuraikan di atas kian merugikan pekerja dengan tidak diberikannya hak-hak pekerja atas tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Padahal Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pemberian hak-hak pekerja yang wajib diberikan bila mengalami tindakan PHK oleh pengusaha, seperti pemberian uang pesangon dan hak-hak lainnya. Keberadaan uang pesangon sendiri memiliki kedudukan penting bagi pekerja dalam rangka menjamin keberlangsungan hidup pekerja maupun keluarganya setelah yang bersangkutan diputus hubungan kerja oleh perusahaan hingga akhirnya dapat menemukan pekerjaan baru.⁸

Dalam praktiknya, implementasi tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dapat dilihat dalam berbagai kasus yang ada. Salah satunya adalah kasus PHK yang dilakukan oleh PT. Wira Wisata Indah - Hotel Royal Regal Jakarta terhadap lima orang pekerjanya pada tahun 2015. Kasus inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan studi kasus dalam penulisan skripsi ini untuk melihat bagaimana pengaturan PHK yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

⁷ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Undang-undang No. 2 Tahun 2004, LNRI Nomor 6 Tahun 2004, TLNRI Nomor 4356, Bagian Penjelasan Umum.

⁸ F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta:sinar Grafika,2010), hlm. 44

selanjutnya akan dikaji pula mengenai apakah PHK yang dilakukan telah sesuai atau belum dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dengan adanya uraian penjelasan di atas, maka kiranya jelas bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaturan PHK beserta analisis terhadap PHK yang ada dalam putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai PHK sebagaimana akan dituliskan dalam skripsi ini dengan judul Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal sebagaimana diuraikan pada sub bab latar belakang, maka berikut akan diuraikan beberapa rumusan masalah yang nantinya akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaturan PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah keabsahan PHK dalam Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016?

1.3. Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah yang diajukan, maka penulisan skripsi ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaturan PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui keabsahan PHK dalam dalam Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

1.4. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian yang dilakukan pada penulisan skripsi ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan dibuatnya skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mempelajari dan menganalisis masalah PHK yang ada. Selain itu, diharapkan pula dengan ditulisnya skripsi ini dapat kiranya melengkapi bahan-bahan pada mata kuliah terkait, seperti Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Praktis

Dengan dibuatnya skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pengetahuan mengenai PHK kepada pengusaha dan pekerja. Selain itu diharapkan juga agar tindakan PHK dapat dilakukan secara bijak dan sesuai dengan mekanisme aturan hukum yang ada.

1.5. Kerangka Pemikiran

1.5.1. Teori

Teori dimaknai sebagai rangkaian keterangan yang berhubungan satu dengan yang lain dan tersusun dalam sistem logika deduksi yang memaparkan mengenai penjelasan atas suatu gejala. Adapun teori memiliki fungsi untuk memberikan arahan pada penelitian yang dilakukan.⁹ Skripsi ini menggunakan teori PHK sebagai pisau analisis guna menemukan jawaban dari rumusan masalah yang diajukan.

PHK merupakan suatu bentuk pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Pada hakikatnya PHK dimaknai juga sebagai pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja oleh

⁹ Duane R. Monette, Thomas J. Sullivan and Cornell R. Dejong, 'Applied Social Research' dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993), hlm. 8.

pengusaha. PHK memiliki empat macam bentuk. *Pertama* PHK demi hukum, yaitu PHK yang dilakukan dengan didasarkan kepada hukum yang berlaku. *Kedua*, PHK oleh pengadilan, yaitu PHK yang terjadi sebagai akibat dikeluarkannya putusan hakim di pengadilan. *Ketiga*, PHK oleh pekerja, yaitu PHK yang dilakukan oleh pekerja sendiri. *Keempat*, PHK oleh pengusaha, yaitu PHK yang dilakukan oleh pengusaha dan karenanya kehendak yang timbul juga lahir dari pengusaha karena adanya tindakan pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja atau sebab-sebab lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena adanya kerugian yang tidak dapat ditanggung oleh perusahaan dan lain sebagainya.¹⁰

PHK memiliki keterkaitan dengan perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada pekerja yang terkena PHK, yaitu:¹¹

1. Perlindungan ekonomis berupa perlindungan atas segala syarat kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perjanjian kerja dan juga hubungan kerja.
2. Perlindungan keselamatan kerja berupa perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar dapat selamat dari bahaya yang ditimbulkan dari alat maupun bahan yang digunakan saat bekerja.
3. Perlindungan kesehatan kerja berupa perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam rangka menjaga kesehatan pekerja selama bekerja di tempat kerja.
4. Perlindungan hubungan kerja berupa perlindungan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dengan mana pekerja akan memperoleh upah.

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 179-186.

¹¹ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Materi Kuliah Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Jakarta, 2018), hlm. 57.

5. Perlindungan kepastian hukum berupa perlindungan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dimana sifatnya memaksa.

1.5.2. Definisi Operasional

Dalam penulisan skripsi ini digunakan beberapa istilah yang akan digunakan sebagai definisi operasional guna menjelaskan isi yang dituangkan dalam skripsi ini. Untuk itu, guna menghindari adanya salah penafsiran maupun salah pengertian dalam memahami terminologi yang digunakan, maka dipergunakan definisi operasional dari istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

1. Kebebasan berkontrak adalah kebebasan dari para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian untuk dapat menyusun dan menyetujui segala klausula yang terdapat dalam perjanjian tanpa adanya campur tangan dari pihak lain. Campur tangan dimaksud dapat datang dari negara melalui peraturan perundang-undangan yang sifatnya menetapkan ketentuan yang diperkenankan ataupun dilarang. Campur tangan juga dapat datang dari pengadilan yakni berupa putusan pengadilan yang membatalkan suatu klausula dalam perjanjian atau seluruh isi perjanjian maupun putusan pengadilan yang berisi pernyataan mengenai perjanjian yang diadakan batal demi hukum.¹²
2. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³
3. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perorangan, persekutuan atau badan hukum

¹² P.S. Atiyah, 'The Rise and Fall of Freedom of Contract' dalam Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993), hlm. 8.

¹³ Indonesia, *Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, LNRI Nomor 39 Tahun 2003, TLNRI Nomor 4279, Pasal 1 butir (3).

yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹⁴

4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang memiliki pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, yaitu hak dan kewajiban para pihak.¹⁶
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁷
7. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁸
8. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 1 butir (5).

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 1 butir (6).

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 1 butir (14).

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 1 butir (15).

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 1 butir (25).

antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁹

9. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²⁰

10. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk, dari, oleh dan untuk pekerja atau 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 atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.²¹

11. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh.²²

12. Mediasi hubungan industrial atau mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²³

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk menuangkan hasil penelitian dan sekaligus memudahkan pembahasan, maka penyusunan isi dalam skripsi ini akan dibagi dalam lima bab yang dibagi menjadi sub-sub bab yang akan menjelaskan secara terperinci mengenai isi skripsi. Uraian secara garis besar mengenai isi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

¹⁹ Indonesia, *Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Undang-undang No. 2 Tahun 2004, LNRI Nomor 6 Tahun 2004, TLNRI Nomor 4356, Pasal 1 butir (1).

²⁰ *Ibid.*, Pasal 1 butir (4).

²¹ *Ibid.*, Pasal 1 butir (8).

²² *Ibid.*, Pasal 1 butir (10).

²³ *Ibid.*, Pasal 1 butir (11).

Bab pertama berjudul Pendahuluan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran (memuat teori dan konsep) serta sistematika penulisan.

Bab kedua berjudul Tinjauan Pustaka. Pada bab ini akan diuraikan mengenai hal-hal penting yang akan menjadi dasar dalam menganalisis rumusan masalah yang diajukan dimana memuat penjelasan lengkap mengenai perjanjian kerja yang terdiri atas pengertian perjanjian kerja, pengaturan perjanjian kerja, asas perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja dan jenis perjanjian kerja. Selain itu akan diuraikan pula penjelasan lengkap mengenai PHK yang terdiri atas pengertian PHK, pengaturan PHK, asas PHK, penggolongan PHK, perselisihan PHK dan penyelesaian perselisihan PHK.

Bab ketiga berjudul Metodologi Penelitian. Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, sifat penelitian, bahan penelitian, sumber data penelitian, tahapan penelitian, analisis penelitian, lokasi penelitian dan obyek penelitian.

Bab keempat berjudul Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini akan diuraikan mengenai kasus posisi, analisis pengaturan PHK dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan analisis PHK dalam Putusan Mahkamah Agung No. 815 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Bab kelima berjudul Simpulan dan Saran. Pada bab ini akan diuraikan mengenai simpulan yang menjadi jawaban dari rumusan masalah yang diajukan. Selain itu akan diuraikan juga saran yang kiranya dapat diberikan untuk ke depannya.