

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dewasa ini, Indonesia mengalami berbagai krisis disegala bidang kehidupan termasuk bidang ketenagakerjaan. Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Putusnya hubungan kerja berarti putus hubungan hukum. Karena hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh, maka putus hubungan kerja berarti putus hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh.² Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merumuskan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

¹ Penjelasan Umum Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm.1 huruf d

² Abdul R. Budiono, 2009, *hukum perburuha*, PT. Indeks, Jakarta.

antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha ialah pemutusan hubungan kerja yang kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan pekerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Pasal 151 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan sekehendak pengusaha, tetapi harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah harus adanya bukti pendukung sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau

3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.³

Akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja. Hak-hak pekerja/buruh itu meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (uang jasa), uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, serta uang pisah.⁴

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak, tetapi dapat dianalogikan dari definisi berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/2000 yaitu:

1. Uang pesangon, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
2. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. Uang pengganti hak merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang,

³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 166

⁴ Ibid., hlm.172

biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima untuk bekerja, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh peradilan hubungan industrial sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 151 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE. 907/MEN/PHI.PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004, yang menyatakan namun apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur
- b. Mengurangi shift
- c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur
- d. Mengurangi jam kerja
- e. Mengurangi hari kerja
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.⁵

⁵ <http://www.hukumnews.com/aneka-hukum/hubungan-industrial/190-surat-edaran-no--se-907menphi-pphix2004-menghindari-phk.html>, diakses pada tanggal 2 Desember 2010.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena adanya perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja, dan besarnya kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Mengenai kompensasi yang harus diterima pekerja/buruh Pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah mengaturnya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 159 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur tentang apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 159 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara tegas mengenai hak-hak apa saja yang dapat diterima oleh pekerja/buruh selama proses pengadilan hubungan industrial belum memiliki kekuatan hukum tetap, akan tetapi sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan selama putusan lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) yang beralamat di jalan Prambanan-Piyungan, Km.4,1, Gumuksari, Bokoharjo, Prambanan, Sleman, Yogyakarta. Bahwa pada tanggal 30 Oktober 2009, melalui Manajemen PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) mengeluarkan surat yang ditujukan kepada saudara Priyono/pekerja di PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) yaitu tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berlaku sejak tanggal 1 November 2009, karena saudara Priyono termasuk karyawan yang terkena rasionalisasi dengan ditandatangani oleh Saudara Arif Marsudi (Manageman Indo Merapi). PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) menyampaikan kepada saudara Priyono akan memberikan uang kompensasi yang besarnya akan diatur lebih lanjut oleh Manageman Perusahaan.

Pada tanggal 1 Desember 2009 telah diadakan musyawarah bipartit di kantor PT. Indo Merapi antara Priyono/Pekerja dengan PT. Indo Merapi (diwakili oleh saudara Emi Winarni) dengan agenda Rasionalisasi, yaitu PT. Indo Merapi telah melakukan Restrukturisasi *Security*/Pengurangan untuk *Security*. PT. Indo Merapi menawarkan kompensasi uang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah), akan tetapi Priyono/Pekerja meminta sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, yaitu Pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) terhadap saudara Priyono belum mempunyai kekuatan hukum tetap karena tidak didaftarkan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pihak peradilan hubungan industrial telah memeriksa dan mengajukan penawaran kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan permasalahannya secara musyawarah terlebih dahulu, akan tetapi karena tidak ada kesepakatan mengenai titik temu atau kesimpulan dari permasalahan yang terjadi yaitu tentang besarnya kompensasi pesangon pemutusah hubungan kerja. Sejak bulan November 2009 hingga adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial saudara Priyono sebagai karyawan PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) sudah tidak menerima hak-haknya sebagai mana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) tidak melaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 4/G/2010/PHI.YK sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui alasan PT. Indo Merapi (dahulu CV. Indo Antik) tidak melaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 156 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 4/G/2010/PHI.YK apakah sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

1. Obyektif

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan tentang Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial pada khususnya.

2. Subyektif

a. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai pengaturan hukum yang terkait dengan Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Bagi pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah dan lembaga-lembaga yang terkait dalam rangka menegakkan peraturan yang berkaitan dengan pengaturan hukum yang terkait dengan Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial.

c. **Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan pada hasil penelitian penulisan hukum tentang PHK pernah dilakukan oleh mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta yang bernama Leny Marta Barimbing yang fokus penelitiannya adalah tentang “Hak-Hak Pekerja yang di PHK karena Kesalahan Berat”. Dan oleh mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta yang bernama Riyanto. A. Panjaitan yang fokus penelitiannya adalah tentang “Tinjauan Yuridis terhadap Pemenuhan Hak Pekerja di dalam Putusan Nomor: 77/G/2007/PHI.SRG Pengadilan Hubungan Industrial”.

Meskipun demikian Penelitian mengenai Tinjauan Yuridis Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial (Analisis dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 4/G/2010/PHI.YK) belum pernah ada diteliti oleh peneliti lain sehingga merupakan karya asli.

F. Batasan Konsep

1. Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja/buruh, tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau kelompok pekerja/buruh.⁶

2. Perselisihan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁶ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 107

Jika Pasal 1 angka 1 dihubungkan dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan diperoleh kesimpulan bahwa unsur-unsur pembentukan perselisihan pemutusan kerja adalah (1) pengusaha dan buruh, (2) ada perbedaan pendapat antara pengusaha dan buruh yang mengakibatkan pertentangan, (3) mengenai pengakhiran hubungan kerja, dan (4) dilakukan oleh salah satu pihak. Jika empat unsur ini melekat pada suatu peristiwa, maka peristiwa itu disebut perselisihan pemutusan hubungan kerja.⁷

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Pasal ini menegaskan bahwa peradilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri. Proposisi ini dapat dihubungkan dengan Pasal 55 Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,⁸ yang menyatakan bahwa

⁷ Abdul R. Bodiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, hlm. 79

⁸ *Ibid.*, hlm. 86

pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang fokus pada norma-norma hukum yang berlaku meliputi peraturan-peraturan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan. Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai data utama yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Karena metode penelitian yang digunakan adalah normatif maka data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari dua jenis bahan hukum yaitu; Bahan Hukum Primer berupa Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti yaitu;

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
- 2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39).

- 3) Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 6).
- 4) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE. 907/MEN/PHI.PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004.
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/2000.
- 6) Keputusan Gubernur Daerah Istimewah Yogyakarta No.191/KEP/2008 tanggal 1 November 2008 tentang Upah Minimum Propinsi tahun 2009.
- 7) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta No. 4/G/2010/PHI.YK.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum Primer,yaitu berupa buku-buku, pendapat hukum, dan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Narasumber

Nara sumber dalam penelitian ini adalah Ketua Majelis Hakim Walfred Pardamaean,SH yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta pada Putusan No. 4/G/2010/PHI.YK.

4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan memahami dan merangkai kata-kata yang dikumpulkan secara sistematis, sedangkan untuk proses penalaran dalam menarik kesimpulan digunakan metode berpikir deduktif yaitu pola berpikir yang berdasarkan pada hal-hal yang bersifat umum yang berupa permasalahan-permasalahan yang timbul. Kemudian ditarik pada suatu kesimpulan yang khusus yaitu tentang Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial.

H. Sistematika Penulisan Hukum

Bab I: Pendahuluan

Pada Bab I ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, metode yang digunakan dalam penulisan hukum ini dan juga sistematika penulisan hukum ini.

Bab II: Pembahasan Dalam

Bab II ini menguraikan tentang berbagai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan judul penulis dan menguraikan tentang hasil dari penelitian penulis tentang apa “Proses Penyelesaian Sengketa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pengadilan Hubungan Industrial”.

Bab III: Kesimpulan dan Saran

Dalam Bab III ini menguraikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan rumusan masalah, dan saran untuk penyelesaian permasalahan yang muncul.

