

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang berdasarkan atas hukum. Indonesia mempunyai peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam hidup untuk berperilaku bagi setiap manusia sebagai warga negara hukum tersebut. Dalam hidup bernegara pasti memiliki tujuan, salah satunya tujuan hukum. Untuk mencapai tujuan hukum yang baik Indonesia berpedoman pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang pada Pasal 28 huruf G diterangkan bahwa dalam Ayat (1) berisi setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan

sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud dengan pekerja/buruh terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 3 bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Disamping itu pengertian pemberi kerja terdapat dalam Pasal 1 angka 4 undang-undang tersebut yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang ketentuan-ketentuan hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.

Adanya pengaturan tentang ketenagakerjaan diharapkan dapat menjamin hak-hak dasar yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh para tenaga kerja serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas alasan apapun dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Sesuai hal tersebut, tentunya jaminan hak-hak dasar para pekerja diperhatikan berdasarkan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu yang merupakan hak tenaga kerja adalah mendapatkan uang pesangon. Uang pesangon adalah

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 5.

pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, pengertian uang pesangon ini terdapat pada Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenaker 78/2001).

Dana pesangon sebagaimana diatur secara eksplisit dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menuliskan secara tegas bahwa pesangon merupakan hak yang diperoleh pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga kalimat yang termuat dalam pasal tersebut dapat diartikan bersifat wajib, namun implementasi Pasal 156 dapat tidak terwujud jika dikaitkan dengan Pasal 167 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

*“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”*

Dewasa ini didalam prakteknya menimbulkan perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja, disisi lain dari berbagai kalangan baik akademisi, praktisi, dan pihak pengusaha dan pekerja itu sendiri sering saling berbeda

pandangan dalam memahami pasal-pasal tersebut diatas. Adanya makna yang bersifat fakultatif cenderung berbagai pihak menggunakan ketentuan tersebut sesuai dengan kepentingannya masing-masing.

Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengisyaratkan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja antara lain:<sup>2</sup>

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja buruh
3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan (Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial).

Dalam hal ini penulis menyoroti Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum yang dikarenakan pekerja/buruh memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja grafindo persada, Jakarta, hlm. 179.

Pemahaman atas kedua pasal ini menimbulkan perselisihan didalam prakteknya contohnya kasus yang terjadi antara perusahaan Bank Rakyat Indonesia (BRI) dengan karyawannya yang terkena pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun, dimana pihak dari bank tersebut sudah memberikan dana pensiun kepada karyawannya yang sudah memasuki usia pensiun, namun karyawan yang pensiun tersebut masih menuntut haknya atas dana pesangon, pihak dari pensiunan bank tersebut mengacu pada pasal 156 ayat (2) yang intinya menyatakan bahwa dana pesangon itu wajib diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Pemutusan Hubungan Kerja tentunya menimbulkan hak-hak yang diberikan pemberi kerja kepada tenaga kerja, pesangon adalah bagian dari hak akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua pasal tersebut diatas merupakan dua hal yang berbeda namun saling berkesinambungan satu sama lain, berbagai pandangan mengenai penafsiran implementasi pasal-pasal tersebut diatas menarik perhatian penulis untuk mengkaji penulisan hukum ini agar menemukan titik terang bagi pihak-pihak terkait. Berdasarkan penjabaran di atas maka penulis tertarik untuk membahas tentang “ANALISIS GUGATAN UANG PESANGON YANG DILAKUKAN PENSIUNAN BANK BRI DIKAITKAN DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA USIA PENSIUN (STUDI KASUS KARYAWAN BRI).”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis tertarik untuk membuat Rumusan Masalah sebagai berikut :

Apakah langkah gugatan untuk uang pesangon yang dilakukan oleh karyawan BRI kepada perusahaan sudah benar, dalam pemutusan hubungan kerja studi kasus karyawan melawan PT. BRI?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu hal yang harus dicapai dalam melakukan suatu aktivitas tertentu. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Untuk mengetahui sudah tepatkah gugatan yang dilakukan oleh pensiunan bank BRI terhadap perusahaan terkait jumlah uang pesangon yang diberikan dianggap masih belum sesuai dengan ketentuan undang undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi kasus pensiunan melawan PT. BRI.

## **D. Manfaat Penelitian**

Salah satu hal yang penting dari penelitian adalah manfaat yang dapat diperoleh. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap penerapan pasal 156 (2) jika dikaitkan dengan pasal 167

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya, dan dapat dijadikan bahan pengembangan ide atau gagasan baik kepada akademisi maupun kepada praktisi sebagai bahan pertimbangan kebijakan dan untuk sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan sistem hukum khususnya di bidang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban baik dari pengusaha dan pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja di Indonesia, dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan implementasi pasal 156 (2) jika dikaitkan dengan pasal 167 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan manfaat yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi akademisi dan praktisi khususnya di bidang hukum tenaga kerja serta dapat menjadi literature pembeding mengenai implementasi pasal 156 (2) jika dikaitkan dengan pasal 167 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti dalam bidang tenaga kerja . Hasil dari

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi berbagai pihak khususnya bagi aparaturnya penegak hukum.

a. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menambah wawasan luas bagi penulis khususnya di bidang Hukum Ketenaga Kerjaan dan diharapkan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat menambah wawasan bagi masyarakat untuk lebih memahami Hukum Ketenaga Kerjaan . Apabila kelak mereka mengalami masalah hukum berkaitan dengan ketenaga kerjaan, mereka dapat mengetahui arti penting hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja khususnya yang diatur dalam pasal 156 (2) dan 167 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

c. Bagi Penegak Hukum

Diharapkan dengan adanya penulisan ini, kedepannya aparat penegak hukum dapat menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan hukum yang berlaku dan penulisan ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan khususnya dibidang penerapan hak dan kewajiban dalam Undang-undang ketenaga kerjaan.



d. Bagi Pengusaha dan Pekerja

Diharapkan dengan adanya penulisan ini, dapat menambah wawasan bagi para pengusaha dan pekerja di dalam menjalankan hak dan kewajibannya.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan hasil karya asli dari penulis dan bukan merupakan plagiat dari hasil karya orang lain. Penulis dalam hal ini mengkaji mengenai Analisis Pemberian Uang Pesangon Dikaitkan Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Usia Pensiun (Studi Kasus Karyawan Bri). Ada beberapa skripsi dengan tema yang sama:

1. SKRIPSI

a. Judul Penelitian :

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga.

b. Identitas Peneliti

Nama Mahasiswa : Sawitri Dian Kusuma

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah :

Bagaimana pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat tingkat mediasi di Dinas sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga.

d. Hasil Penelitian :

Hasil penelitian yang dilakukan mahasiswa tersebut adalah dalam melakukan penyelesaian sengketa penyelesaian permasalahan yang ada tidak diperlukan adanya keputusan hukum tetap dari pengadilan bahwa pekerja tersebut bersalah atau melakukan pelanggaran berupa kesalahan berat yang masuk dalam kategori pidana.

2. SKRIPSI

a. Judul Penelitian

Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)

b. Identitas Peneliti

Nama Mahasiswa : Dodi Ocard Sirkas

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
- 2) Apakah putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor: 861 K/Pdt.sus/2010 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

d. Hasil Penelitian :

Hasil penelitian dari penulis ialah bahwa penyelesaian perselisihan sesuai undang-undang Nomor 2 tahun 2004 terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit, dan apabila mencapai kesepakatan maka harus didaftarkan hasil kesepakatan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan perjanjian, ketika bipartit tidak dapat menyelesaikan masalah para pihak, maka diberi kesempatan untuk melakukan tripartit. Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010 berdasarkan pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 052/PHI.G/2010/PN JKT PST telah salah dalam Judex Facti, terutam berkaitan dengan adanya pemutusan hubungan kerja dalam suatu perjanjian pemborongan.

3. SKRIPSI

a. Judul Penelitian:

Hak-hak pekerja yang di-PHK karena kesalahan berat

b. Identitas Penulis:

Nama Mahasiswa : Lenny Marta Baringbing

Program Studi : Ilmu Hukum

c. Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimana kekuatan hukum Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) setelah dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi ?

2) Bagaimana hak-hak pekerja yang di-PHK setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) dinyatakan tidak berlaku mengikat oleh Mahkamah Konstitusi

d. Hasil Penelitian:

Hasil penelitian dari mahasiswa tersebut adalah bahwa pasal 158 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tidak berlaku lagi setelah adanya putusan dari Mahkamah Konstitusi. Hak-hak yang tercantum dalam pasal tersebut sudah dibuat dalam pasal 160 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Setelah mengkaji dari contoh skripsi di atas yang memiliki tema yang sama dengan judul penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa judul penelitian ini berbeda dengan penelitian yang lain.

## **F. Batasan Konsep**

### 1. Analisis

Pengertian analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya); penguraian suatu pokok

atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan;

Sedangkan menurut Dr. Mukti Fajar dan Yulianto Achmad Analisis merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang di bantu dengan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya.<sup>3</sup>

## 2. Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

## 3. Tenaga kerja

Tenaga kerja juga memiliki pengertian sendiri yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 didalam pasal 1 ayat 1 disebut bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

---

<sup>3</sup> Dr. Mukti Fajar ND. Dan Yulianto Achmad, MH, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

#### **G. Metode Penelitian**

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan dan penelitian ini memerlukan bahan hukum sekunder sebagai data utama. Penelitian ini juga memerlukan data sekunder yang berupa pendapat lisan maupun tertulis dari para pihak atau ahli yang terkait dengan penelitian hukum ini, contohnya dalam kasus menggunakan hasil wawancara yang dilakukan dengan dinas ketenagakerjaan kota Yogyakarta dan hakim di Pengadilan kota Yogyakarta dengan Bapak Suryanto, S.H.

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian hukum normatif adalah data sekunder yang berupa:

### a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-undang Dasar 1945
- 2) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- 5) Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan nomor: PN\_YYK\_2017\_Pdt.Sus-PHI\_2\_putusan\_akhir

### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku-buku, hasil penelitian, pendapat hukum yang bertujuan untuk mencari, mempelajari, dan menganalisis data yang berkaitan dengan implementasi pasal 152 ayat 2 terhadap pasal 167 undang-undang tentang ketenagakerjaan.

## 3. Metode Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan, yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data yang berupa buku, pendapat para ahli, dan sumber-sumber resmi yang terkait dengan permasalahan hukum yang akan diteliti.
- b. Wawancara bebas dengan narasumber, yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada narasumber secara lisan sebagai pedoman untuk memperoleh keterangan secara lengkap mengenai permasalahan hukum yang diteliti, dan masih dimungkinkan ada variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi pada waktu wawancara. Narasumber yang bersedia untuk diwawancarai adalah salah satu pejabat dinas ketenagakerjaan kota Yogyakarta ibu niken dan Hakim pengadilan kota Yogyakarta Bapak Suryanto, S.H.

#### 4. Metode Analisis Data

Melakukan pengolahan terhadap data yang diperoleh dalam penelitian hukum normatif, penulis menggunakan analisis kualitatif, yaitu cara menganalisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari dan proses penalaran. Menarik kesimpulan digunakan metode berpikir deduktif, yaitu mendasarkan pada pola pemikiran umum ke pemikiran yang lebih khusus. Menurut Suratman dan H.Phillipis Dillah analisis



data merupakan kerja seorang peneliti yang memerlukan ketelitian, dan pencurahan daya pikir secara optimal.<sup>4</sup>

## **H. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, batasan konsep berupa konsep tentang implementasi , ketenagakerjaan, tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja.

### **BAB II : PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pembahsan tentang pesangon, analisis terhadap gugatan dari pensiunan karyawan BRI, ketenagakerjaan, tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja serta pengolahan hasil wawancara dengan narasumber.

### **BAB III : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penulis yang berasal dari hasil studi pustaka yang dilakukan, serta ditambah dengan hasil wawancara dengan narasumber yang dilakukan.

---

<sup>4</sup> Suratmandan H.Philips Dillah, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Alfabeta, Bandung. Hlm. 144