

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberi pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Peran tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan

---

<sup>1</sup> Zainal asikin dkk., *Dasar Hukum Perburuhan*, ( Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004 ), hlm. 1

pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>2</sup>

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a justor lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).<sup>3</sup>

Fenomena pemutusan hubungan kerja memang selalu melahirkan konflik serta kontroversi diantara perusahaan dan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Menurut definisinya sendiri pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.<sup>4</sup>

Berdasarkan alasan ekonomis majikan/pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memberhentikan pekerja, namun pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Pekerja mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap

---

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,( Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 6

<sup>3</sup> Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, ( Jakarta: Peradaban, 2007), hlm . 34

<sup>4</sup> D. Danny Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*,(Jakarta:Visi Media, 2007), hlm.18

mempunyai pekerjaan yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan baginya dan keluarganya.<sup>5</sup>

Perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan sebagian besar berakhir pada PHK, sedangkan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar, dimana pengakhiran hubungan kerja yang merupakan suatu masalah besar bagi pekerja. Karena dengan berakhirnya hubungan kerja, bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan, bila ia tidak segera mendapat pekerjaan di tempat lain.<sup>6</sup>



Sedangkan di lain pihak dengan terjadinya PHK, baik disadari atau tidak perusahaannya sesungguhnya mengalami kerugian. Bagi perusahaan terjadinya PHK merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan pengusaha.<sup>7</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dapat dilakukan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), ataupun Peraturan Perusahaan. Syaratnya, perusahaan wajib memberikan surat peringatan selama 3 kali berturut-turut sebelum melakukan

---

<sup>5</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, Cet.ke-10,1992), hlm.66

<sup>6</sup> A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini, *Sari Hukum Perburuhan Aktual, Cet. 1*, ( Jakarta: Pradnya Paramita, ), hlm. 81

<sup>7</sup> F.X. Djulmiadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 84

PHK terhadap pekerja. Perusahaan juga dapat memberikan sanksi sesuai jenis pelanggaran yang dilakukan. Untuk jenis pelanggaran tertentu, perusahaan bisa langsung mengeluarkan SP3 atau langsung mem-PHK nya.<sup>8</sup>

Namun, belakangan ini sering terjadi kasus PHK Sepihak oleh perusahaan. Apa itu PHK Sepihak? Adakah landasan hukum mengenai PHK Sepihak? Alasan apa yang menjadi penyebab perusahaan melakukan PHK? Dan, apa yang harus dilakukan pekerja jika perusahaan melakukan PHK Sepihak?

PHK Sepihak adalah keputusan yang dibuat oleh perusahaan tanpa melalui proses hukum atau penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHK Sepihak merupakan momok yang sangat menakutkan bagi pekerja, karena hanya dengan selembar surat keterangan PHK yang dikeluarkan oleh perusahaan, semua hak pekerja mulai dari upah/gaji hingga jaminan sosial akan hilang.

Telah diterangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) bab Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1,2,3), pasal 155 ayat (1) dan pasal 170 bahwa tidak ada yang namanya PHK Sepihak. Menurut ketentuan pasal 151 ayat (1) yang menerangkan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya

---

<sup>8</sup> <https://www.linovhr.com/phk-sepihak/> diunduh pada tanggal 6 juni 2020 jam 11.00

harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal 151 ayat (2) juga menguraikan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa dihindarkan wajib dilakukan perundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Selanjutnya, menurut pasal 151 ayat (3) apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).<sup>9</sup>

Adapun lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang dimaksud adalah Mediasi Ketenagakerjaan, Arbitrase Ketenagakerjaan, Konsiliasi Ketenagakerjaan, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal-hal mengenai PPHI telah diatur lebih jauh di dalam UU No. 2 Tahun 2004. Dari ketiga pasal di atas dapat disimpulkan bahwa PHK Sepihak tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali dan membayar upah serta hak-hak pekerja. Artinya, secara hukum PHK tersebut dianggap belum terjadi. Dan selama lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengambil keputusan, baik

---

<sup>9</sup> Undang-undang republik indonesia no.13 tahun 2003,(yogyakarta:Pustaka Mahardika), hlm.60

pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Seperti yang terjadi pada PT.Gobal Meter Industry dan para pekerjanya, ketika perusahaan melakukan PHK sepihak terhadap pekerja dari PT.Gobal Meter Industry pekerja menolak untuk diPHK.Pemutusan hubungan kerja tersebut diduga hanya digunakan untuk menghambat kegiatan Serikat Pekerja yang ada di PT. Gobal Meter Industry, mengingat pekerja yang diPHK adalah pengurus dan anggota Serikat Pekerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. Gobal Meter Industry dan kebanyakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan tersebut mengakibatkan timbul perselisihan antara perusahaan dan pekerjanya sampai ke tingkat pengadilan hubungan industrial. Hal ini disebabkan karena pekerja yang diPHK jabatannya hanya sebatas operator bukan jabatan yang mengatur atau mengepalari suatu bagian, PHK yang dilakukan PT.Gobal Meter Industry juga ditolak oleh pekerja karena perusahaan sedang dalam kondisi yang sangat bagus (orderan cukup banyak) dan masih menerima banyak pekerja baru.

Perselisihan antara perusahaan PT. Gobal Meter Industry dan pekerjanya yang sampai pada tingkat pengadilan hubungan industrial dengan nomor perkara 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg,

diputus dengan putusan mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian.

Majelis Hakim Menyatakan Perjanjian Kerja Harian Lepas antara para Pekerja dengan Pengusaha demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu / Pekerja Tetap sesuai dengan Ketentuan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Menghukum Pengusaha untuk mempekerjakan kembali para Pekerja pada bagian produksi lampu LED (Ligth Emiting Diode) dan memanggil Para Pekerja untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak putusan diucapkan, Majelis Hakim juga menghukum perusahaan untuk membayar upah pekerja sejak pekerja tersebut diPHK bulan Juni 2014 s/d bulan Nopember 2014 dan Tunjangan Hari Raya tahun 2014.<sup>10</sup>Namun sebelum putusan tersebut dijalankan PT. Global Meter Industry terbakar. Setelah terjadi kebakaran PT. Global Meter Industry pindah di gedung lain untuk menjalankan produksi.Namun pengusaha mengabaikan adanya putusan pengadilan tersebut.

Penegakan hukum merupakan titik krusial dalam pengalaman supermasi hukum dan keadilan. Penegasan dalam Undang-Undang Dasar 1945 setelah adanya perubahan keempat, bahwa

---

<sup>10</sup> Isi putusan pengadilan hubungan industrial dengan nomor perkara 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg,hlm.23

Republik Indonesia adalah Negara hukum <sup>11</sup>, namun dalam pelaksanaannya ternyata belum dapat terselenggara dengan baik mekanisme ataupun proses penegakan hukum, yang sesungguhnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, ternyata masih menemui kendala-kendala serius dilapangan.sehingga hakekat dan makna penegakan hukum menjadi pudar.Warga jadi apatis tentang pelaksanaan penegakan hukum.Dan Negara hukum kehilangan kewibawaannya.

Sebagai institusi terakhir dalam penegakan hukum , tidak lain adalah jajaran peradilan, lembaga peradilan, tercakup dalam ruang

lingkup kekuasaan kehakiman.Menurut pasal 24 (2) Undang-undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya <sup>12</sup>.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan, maka penulis hendak mengkaji lebih lanjut apakah pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan pada pekerja disaat perusahaan tersebut dalam kondisi yang sangat bagus dan dapat menerima karyawan baru, dan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, selain pengkajian terhadap pemutusan hubungan kerja penulis juga hendak mengkaji lebih lanjut putusan pengadilan hubungan industrial nomor perkara

---

<sup>11</sup> UUD 1945 dan Perubahannya, (Depok; Huta Publisher, 2015),hlm. 4

<sup>12</sup> *Ibid*.hlm.26

192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg, dimana putusan tersebut tidak dijalankan dengan semestinya. Secara lengkap judul skripsi yang akan penulis kaji adalah **“UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM MEMENUHI HAK-HAKNYA SEBAGAI PEKERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg,) “**

### **B.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apa yang menjadi alasan dan pertimbangan PT. Global Meter

● Industry tidak melaksanakan putusan pengadilan nomer 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg,)“?

2. Bagaimana upaya hukum pekerja terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak dijalankan?

### **C.Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan yang hendak dicapai dan harus sejalan dengan judul dan permasalahan penelitian. Dari penelitian yang berjudul **“UPAYA HUKUM PEKERJA DALAM MEMENUHI HAK-HAKNYA SEBAGAI PEKERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN NOMOR 192/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Bdg,) “** terdapat tujuan yang hendak di capai antara lain:

1. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, serta tujuan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Global Meter Industry.
2. Untuk mengetahui tata cara penyelesaian hak pekerja apabila tidak sesuai dengan keputusan pengadilan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja di PT. Global Meter Industry.

Sedangkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai antara lain:

- a. Secara teoritis dalam penelitian ini, penulis berharap hasilnya mampu memberikan sumbangan pengetahuan bagi para pekerja di perusahaan-perusahaan dalam menghadapi perkara pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan.
- b. Bahwa penelitian ini juga untuk serikat pekerja, agar dapat menyikapi permasalahan yang ada dan bisa menganalisa tentang perkara-perkara diperburuhan.
- c. Menjadi sumber Inspirasi pemerintah dalam mensosialisasikan atau dalam mengadakan kegiatan-kegiatan sosialisasi tentang peranan serikat pekerja terhadap perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja.
- d. Menjadi sumber pengetahuan bagaimana tata cara penyelesaian hak pekerja apabila tidak dijalankan sesuai dengan keputusan pengadilan.

## D.Landasan Teori

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.<sup>13</sup>

Menurut pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a) pekerja meninggal dunia
- b) jangka waktu kontak kerja telah berakhir

c) adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.<sup>14</sup>

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

---

<sup>13</sup> <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja> di unduh pada tanggal 06 juni 2020 jam 13.40

<sup>14</sup> Undang-undang republik indonesia no.13 tahun 2003,(yogyakarta:Pustaka Mahardika),hlm.24

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja menikah;
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;



IBLAM  
School of Law

- h. Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>15</sup>

#### E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten<sup>16</sup>. Melalui analisa konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan atau kemudian diolah. Maka dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

##### 1. Jenis Penelitian.

Sesuai dengan tujuannya, maka penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, sedangkan dari sudut bentuknya penelitian ini merupakan penelitian empiris yuridis normatif.

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 61

<sup>16</sup> Zainuddin Ali , *Metode Penelitian Hukum*, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm,17

Yakni penelitian yang dilakukan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis sebagai pekerja di PT Global Meter Industry, serta sebagai pengurus serikat pekerja.

## 2. Jenis Data Dari Sudut Sumbernya.

Dalam penelitian ini data yang digunakan sebagai bahan tulisan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahan pustaka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan Bahan hukum tersier :

a. Bahan Hukum Primer (*Primary Data*) yaitu data yang langsung di peroleh dari peraturan perundang-undangan

b. Bahan Hukum Sekunder/bahan pustaka (*Secondary Data*), yaitu data yang telah ada dan diperoleh dari berbagai buku-buku,

c. Bahan Hukum *Tersier* yaitu bahan hukum yang didapat dari internet yang berkaitan dengan penelitian.

Untuk mendapatkan data-data yang terkait dengan tema penelitian digunakan beberapa metode pengumpulan data, Soerjono Soekanto menyebutkan ada 3 jenis alat pengumpulan data, yaitu studi dokumen, observasi, interview.<sup>17</sup>

a) Dokumentasi

---

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), Cet III, hlm. 2

Dokumentasi adalah mengumpulkan data-data yang terkait dengan fokus penelitian yang berasal dari sumber utamanya (obyek penelitian), dalam hal ini seperti dokumen buku, modul, atikel, jurnal baik cetak maupun online yang terkait dengan masalah yang dikaji.

#### b) Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. Observasi tidak hanya terbatas pada pengamatan dengan mata kepala saja, melainkan semua jenis pengamatan yang baik



dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>18</sup> Metode ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan gambaran umum meliputi profil PT.Global Meter Industry, serta keadaan lingkungan PT. Global Meter Industry.

#### c) Metode *Interview*/Wawancara

Metode *interview*/wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada *responden*.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini, penggunaan metode *interview*/ wawancara digunakan secara bertatap muka secara *face to face* untuk menggali secara mendalam data-

---

<sup>18</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research jilid II*, (Jakarta: Andi Offset, 1994), hlm 137.

<sup>19</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Press,2003), hlm 100.

data yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT. Global Meter Industry.



**IBLAM**  
School of Law