

# **BAB I.**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, di antaranya sebagai berikut :

1. Imam Soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.
2. Menurut Molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dan buruh, dan antara penguasa.
3. Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.
4. Menurut Van Esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, Hal 45.

5. M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeidsrecht* sebagai sesuatu yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, beberapa peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja ( yaitu penempatan dalam arti luas, latihan magang ), mengenai jaminan social buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
6. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* ( hukum perburuhan ) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut.
7. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja ( *manpower* ) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja ( *manpower* ) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.<sup>2</sup>
8. Menurut Mr. Molenaar, hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan dibawah suatu pimpinan dengan penghidupan langsung bersangkutan-paut dengan hubungan tenaga kerja ( Mr. M.G. Lavenbach ).<sup>3</sup>

Dalam kepustakaan Indonesia, secara tradisional Hukum Perburuhan dibagi menjadi 5 bagian, yaitu dengan mengikuti pandangan Imam Soepomo.

<sup>2</sup>ibid

<sup>3</sup> ibid. Hal 75

Sejak awal abad ke-21, perundang-undang dalam bidang kajian Hukum Perburuhan direstrukturisasi dan dibagi ke dalam tiga legislasi utama, yaitu :

1. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
3. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini. Ada yang menyebutkan diatas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 17 tahun ada pula yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Undang – undang No. 13 tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini, dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam Pasal

1 angka 3 disebutkan bahwa Pekerja/buruh, yaitu : “ setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsure yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu :

1. Setiap orang yang bekerja ( angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja ).
2. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.
3. Berada di bawah perintah majikan, di bawah perintah negara atau pemerintah.
4. Tidak berada dibawah perintah orang lain dengan resiko ditanggung sendiri ( wirausaha, majikan, wiraswasta ).<sup>4</sup>

Tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Subjek hukum perburuhan adalah orang yang terdiri atas buruh dan majikan.

Masalah ketenagakerjaan adalah masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang semakin meningkat tanpa diikuti penambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

<sup>4</sup>R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013 Hal 47

Tenaga kerja merupakan penduduk yang beradaPesatnya pertumbuhan ekonomi di negara-negara Asia Pasifik sepertiSingapura, Hongkong, Malaysia, Taiwan, Korea Selatan dibandingkan kawasan lainnya menyebabkan kebutuhan akan ekonomi meningkat. Sebagai negara berkembang, Indonesia tentu saja mempunyai begitu banyak permasalahan. Mulai dari bidang pendidikan sampai masalah kesejahteraan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat yang menjadi masalah utama dan penting untuk diselesaikan. Tingkat kemiskinan masyarakat di suatu negara dapat dilihat dari banyaknya jumlah pengangguran yang ada. Hal ini disebabkan dengan adanya pengangguran,produktivitas, dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan.Tingkat pengangguran yang sangat tinggi disebabkan karena jumlahangkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada. Pada tahun 2005, Indonesia menduduki urutan 133 dunia dengan presentase jumlah pengangguran sebesar 12,5%.

Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua, yaitu :

1. Sifat Hukum Perburuhan sebagai Hukum Mengatur ( *regeld* )

Ciri utama hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain, boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama ). Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif ( *regelendrecht / aanvullendrecht* ) yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi.

## 2. Sifat memaksa hukum perburuhan

Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat public. Sifat public dari Hukum Perburuhan / Ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa ( *dwingen* ), yang jika tidak dipenuhi, negara / pemerintah dapat melakukan aksi / tindakan tertentu berupa sanksi. Ini artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.<sup>5</sup>

Adapun objek hukum ketenagakerjaan dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

### 1. Objek Materiil

Objek Materiil hukum ketenagakerjaan adalah kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis. Titik tumpu objek ini adalah terletak pada kerja manusia. Kerja manusia merupakan aktualisasi unsure kejasmanian manusia dengan diberi bentuk dan dipimpin oleh unsure kejiwaannya diaplikasikan / diterapkan terhadap benda luar untuk tujuan tertentu.

Secara objektif, tujuannya adalah hasil kerja, sedangkan secara ekonomis tujuannya adalah tambahan nilai. Tambahan nilai bagi buruh berupa upah, sedangkan tambahan nilai bagi majikan berupa keuntungan. Upah dan keuntungan bukan tujuan akhir kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis sebab tujuan akhirnya adalah kelangsungan / kesempurnaan hidup manusia.

<sup>5</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010

## 2. Objek Formal

Objek formal hukum ketenagakerjaan adalah kompleks hubungan hukum yang berhubungan erat dengan kerja manusia yang bersifat sosial ekonomis. Hubungan hukum adalah hubungan yang dilindungi oleh UU. Hubungan hukum dalam hukum perburuhan terjadi sejak adanya perjanjian kerja. Hubungan hukum bias terjadi karena perjanjian dan UU. Dengan terjadinya perjanjian kerja berarti telah terjadi pula hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.<sup>6</sup>

### 1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Tanpa identifikasi masalah, suatu proses penelitian akan menjadi sia-sia dan bahkan tidak akan membuahkan hasil apapun.

Pada penelitian ini memuat judul “ *Hak Tenaga Kerja terhadap uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan uang Penggantian Hak Perumahan serta pengobatan dan Perawatan dalam Pemutusan Hubungan Kerja* “

Identifikasi Masalah yang muncul berkenaan dengan hak tenaga kerja terhadap uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan dalam pemutusan hubungan kerja

1. penyebab terjadi PHK terhadap tenaga kerja.
2. Setelah PHK, bagaimana hak pesangon yang diperoleh.

<sup>6</sup> Ibid



3. Setelah PHK, bagaimana hak uang penghargaan yang diperoleh.
4. Setelah PHK, bagaimana hak uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Pembatasan berarti adalah batas-batas pembahasan penelitian yang membantu agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- b. Yang menjadi obyek penelitian pada skripsi ini adalah karyawan/pekerja/buruh dari perusahaan dimana ia bekerja.

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan dengan memberikan penegasan terhadap variable judul sebagai berikut :

- a. Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu ( karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya ). Kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan,, keharusan ( sesuatu hal yang harus



dilaksanakan ). Di dalam perjalanan sejarah, tema hak relative lebih muda usianya dibandingkan dengan tema kewajiban, walaupun sebelumnya telah lahir. Tema hak baru “lahir” secara formal pada tahun 1948 melalui Deklarasi HAM PBB, sedangkan tema kewajiban ( bersifat umum ) telah lebih dahulu lahir melalui ajaran agama dimana manusia berkewajiban menyembah Tuhan, dan berbuat baik terhadap sesama.<sup>7</sup>

- b. Terhadap adalah kata bantu menunjukkan.
- c. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>8</sup>
- d. Pesangon adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya ) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja atau sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>9</sup>
- e. Uang adalah alat tukar atau standar pengukur nilai ( kesatuan hitungan ) yang sah, dikeluarkan oleh pemerintah suatu negara berupa kertas, emas, perak, atau logam lain yang dicetak dengan bentuk dan gambar tertentu.<sup>10</sup>
- f. Penghargaan adalah perbuatan ( hal dan sebagainya ) menghargai ; penghormatan.<sup>11</sup>
- g. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> id.wikipedia.paper.orang/wiki/hak (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

<sup>8</sup> uu no.13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat (2) (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

<sup>9</sup> artikata.com/arti-345014-pesangon.html (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

<sup>10</sup> ibid. -uang.html (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

<sup>11</sup> ibid. -penghargaan.html. (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

<sup>12</sup> mujalindra.com/2013/05/30/masa-kerja-karyawan.html (diakses pada tanggal 18 oktober 2014)

h. Uang pengganti hak ( disingkat “UPH” ) : Uang pengganti Hak ini bukan dalam bentuk table, tapi didefinisikan sebagai berikut ( UUK – 13 Pasal 156 ayat 4: cuti tahunan yang belum gugur ( atau belum diambil oleh pekerja) ; Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% ( lima belas perseratus ) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sebagai pengetahuan; ada ketentuan tambahan mengenai UPH nomor 3 diatas. Ketentuan yang dimaksud adalah Surat Edaran Menaker No.B.600/MEN/Sj-H/VII/2005, yang menyatakan bahwa dikarenakan pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapatkan UP dan UPMK, maka pekerja yang bersangkutan tidak mendapatkan uang pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan di UUK-13 Pasal156 ayat 4.

Perlu ditekankan bahwa Surat Edaran diatas adalah untuk ketentuan diatas PHK lainnya.<sup>13</sup> Sampai dengan hari ini, beredarnya Surat Edaran ini masih menjadi perdebatan antara pengusaha dan serikat pekerja. Serikat pekerja menganggap bahwa Surat Edaran diatas adalah untuk interpretasi pemerintah pada Pasal 156 ayat 4 nomor 3 tersebut. Karena mereka menganggap surat edaran tidak dapat dijadikan bagian dari UUK-13. Sedangkan pengusaha menganggap sebaliknya, bahwa Surat Edaran tersebut adalah ketentuan yang sah atas interpretasi Pasal 156 ayat 4 nomor 3 di -

<sup>13</sup>Selanjutnya kata Pemutusan Hubungan Kerja akan disingkat dengan “ PHK “

UUK-13. Untuk terjalin satu pemahaman mengenai Surat Edaran tersebut, sebaiknya dimusyawarahkan antara pengusaha dan mengenai Surat Edaran tersebut, sebaiknya dimusyawarahkan antara pengusaha dan serikat pekerja dan hasil musyawarah tersebut di cantumkan dalam dokumen internal di Perusahaan, Peraturan Perusahaan (PP) atau dalam Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ).

Jadi maksud judul proposal skripsi ini adalah tentang kajian bagaimana hak tenaga kerja terhadap pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan dan perawatan dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang mengadakan penelitian pada Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus tentang ketenagakerjaan, yang mana membahas tentang hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja setelah di PHK menurut peraturan yang berlaku.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Dalam pembuatan suatu karya ilmiah khususnya Proposal Skripsi, maka untuk mempermudah penulis dalam pembahasan perlu dibuat suatu permasalahan sesuai dengan judul yang diajukan penulis.<sup>14</sup>

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tindakan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap perusahaan yang melakukan PHK tidak sesuai dengan Prosedur ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?

<sup>14</sup> Beni Ahmad Saebeni, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2008, hal.20.

### **1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penulisan yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana tindakan terhadap karyawan yang melakukan PHK tidak sesuai dengan Prosedur, dan terutama mengenai hak ketenagakerjaan yang seharusnya didapatkan oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sebagai bentuk sumbangsih terhadap teman-teman dan juga bagi masyarakat umum dalam hal hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja.
3. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Dan adapun manfaat dari penulisan yang dilakukan adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai ketenagakerjaan, khususnya mengenai hak ketenagakerjaan setelah di PHK dan mengetahui seperti apa perlindungan hukum terhadap pekerja, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

b. Bagi lembaga pendidikan

- 1) Sebagai masukan serta tambahan ilmu pengetahuan mengenai cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

- 1) Sebagai bahan referensi dalam ilmu pendidikan sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

d. Bagi peneliti berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis

