

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat dilepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegak hukum. Terbangunnya hubungan industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja/buruh melakukan sebuah perjanjian dengan pihak pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan didalam undang-undang No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang No 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan

berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.¹

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dimana tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan, sebagai pihak yang selalu dianggap lemah tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.² Pemutusan hubungan kerja telah memiliki pengaturan tersendiri namun undang-undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan karena law enforcement yang terdapat di lapangan juga masih sangat rendah, sehingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan atau yang sudah diatur dalam undang-undang. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenagakerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataan membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.³

¹Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>,

² Adrian Sutedi *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 57

³Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303.

Pada hakikatnya pekerja/buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman para pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha.

Hubungan kerja industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia kearah yang dikehendaki pembaruan berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja/buruh diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja/buruh dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja/buruh.⁴

Dalam hal ini dikaitkan dalam kasus berdasarkan putusan No.36/G/2014/PHI.Mdn yang mana ada penggugat satu bernama Dedi Suheri dan

⁴ Asyhadie zaini, 2007. "*Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*", Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal.25

penggugat dua Muhammad Angga Gustiari mantan karyawan perusahaan PT. Nagamas Packaging dalam hal ini menggugat PT. Nagamas Packaging disebut sebagai terggugat.

Dalam kasus sengketa hubungan ketenagakerjaan ini para penggugat dulunya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Nagamas Packaging sebagai ass. Printing. Dedi Suheri masa kerjanya selama 1 (satu) tahun 10 (bulan) sedangkan Muhammad Angga Gustuari masa kerja selama 2 (dua) tahun 10 (sepuluh) bulan dan mereka memperoleh upah sebesar Rp. 1.400.000 (satu juta empat ratus), dan pada saat ini upah yang dibayarkan oleh terggugat kepada para penggugat termasuk kepada seluruh pekerja yang ada di perusahaan terggugat masih dibawah ketentuan padahal UMSK yang berlaku saat ini di Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar Rp.1.994.000 (satu juta Sembilan puluh Sembilan empat ribu) per bulannya.

Dalam hal ini penggugat bekerja dengan baik, ulet, dan penuh tanggung jawab terbukti para penggugat telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan tidak pernah mendapat surat peringatan. Tanpa alasan yang jelas para penggugat di paksa untuk menanda tangani surat pemberhentian bekerja karena dengan adanya anggota TNI maka dengan rasa takut para penggugat terpaksa menanda tangani surat tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengambil judul tentang Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Kepada Pekerja atau tentang sengketa hubungan industrial yang mengambil study kasus pada pengadilan industrial di pengadilan negeri medan dengan mengambil kasus sengketa ketenagakerjaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam dewasa ini pemutusan hubungan kerja sering kali terjadi dalam kehidupan masyarakat sehingga mengakibatkan banyak masalah terutama dalam perekonomian. Hal inilah yang menarik perhatian penulis untuk mengidentifikasi

masalah-masalah yang timbul dari pemutusan hubungan kerja yang terjadi dan tentu dibutuhkan suatu kondisi teori-teori yang mendukung di dalam mengkaji masalah pemutusan hubungan kerja. Adapun identifikasi masalah sejauh mengenai penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa subjek hukum atas masalah ini adalah antara Dedi Suheri, tempat tanggal lahir tembung, 17 oktober 1983, pekerjaan karyawan PT. Nagamas Packaging, kewarganegaraan Indonesia, alamat Dusun 13 jalan sidomulyo Gang. Kutilang desa sei rotan.
Muhamad Angga Gustari, tempat/tanggal lahir Tembung, 29 Agustus 1991, pekerjaan karyawan PT. Nagamas Packaging, kewarganegaraan Indonesia, alamat jalan Bustamam Gg. Wijaya Kesuma 6 dusun x
Selaku penggugat.
2. Bahwa objek hukum atas masalah dalam penulisan skripsi ini adalah Hubungan kerja yang dilakukan penggugat.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan penulisan skripsi ini adapun judul yang diajukan oleh penulis adalah “TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN KEPADA PEKERJA”. Dan dalam penulisan ini terdapat pembatasan masalah yang akan dibahas nantinya dan pembatasan masalah ini bertujuan agar tidak terjadinya perluasan masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah di dalam penulisan skripsi ini yaitu proses hukum dalam pelaksanaan putusan HPI dalam perkara No. 36/G/2014/PHI.Mdn.

1.4. Perumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan diatas, PHK atau pengakhiran hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati /diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya pemutusan hubungan kerja membawa dampak yang sangat besar terutama dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mengakibatkan dampak pengganguran yang semakin meningkat. maka dalam hal ini sangatlah dibutuhkan peranan lembaga-lembaga peradilan untuk mengatasi masalah-masalah yang disebabkan dari beberapa penyebab pemutusan hubungan kerja tersebut.

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Upaya Pemerintah dan Perusahaan Terhadap PHK Karyawan?

2. Apakah yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak oleh perusahaan (Putusan No.36/G/2014/PHI.Mdn)

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Ketika melakukan sebuah penelitian maka pada umumnya terdapat suatu tujuan dan manfaat penelitian, sama halnya dalam penulisan skripsi ini juga mempunyai suatu tujuan dan manfaat yang ingin dicapai di dalam pembahasan. adapun uraian tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penulisan skripsi ini adapun tujuan penelitian penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan Pemerintah dan perusahaan dalam hal pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi.
2. Untuk mengetahui penegakkan hukum yang dilakukan pengadilan terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dari perusahaan kepada pegawainya.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat terhadap penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai masukan atas ketertarikan penulis untuk menambah pengetahuan di bidang pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang sering terjadi karena sebab-sebab tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

2. Sebagai salah satu bentuk subangsing pemikiran untuk masyarakat umum agar dapat mengetahui pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang sering dilakukan oleh perusahaan.

