

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari interaksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani.<sup>1</sup> Mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu hak konstitusional yang telah diatur dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945 di Pasal 27 “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.” Pekerjaan dalam kaitannya dengan hukum ketenagakerjaan terdapat hubungan hukum antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja yaitu hubungan kerja, hubungan kerja ini berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun dibuat secara lisan.<sup>2</sup> Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja.<sup>3</sup>

Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tersebut tidak begitu mudah diperoleh, banyak permasalahan yang dialami antara pekerja dengan pihak pengusaha ditemukan dalam hubungan kerja<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan**, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hlm 1

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 45

<sup>4</sup> Yetniwati, Hartati, dan Maryani, **Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi**, 2014, Dinamika Hukum (online),

<http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id> diakses 12 Maret 2017 Pukul 17:09 WIB

Permasalahan yang sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan kondisi perekonomian yang carutmarut sehingga berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.<sup>5</sup>

PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” Sebelum diberlakukannya UU Ketenagakerjaan mengenai permasalahan PHK yang dilakukan oleh perusahaan swasta diatur dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan Di Swasta. “Undang – Undang ini dibuat dengan maksud hendak menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja dengan proses yang cepat dan singkat, sehingga semua permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja langsung diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang pusat yang

---

<sup>5</sup> Nikodemus Maringan, **Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, 2015, Jurnal Hukum Legal Opinion (online), <http://download.portalgaruda.org/article.php> diakses 9 September 2017 Pukul 09:07 WIB

selanjutnya disebut P4P ataupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang selanjutnya disebut PD, setelah tidak tercapai perundingan Bipartit.<sup>6</sup>Dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan Di Swasta disebutkan “PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari panitia P4D untuk PHK perseorangan sedangkan untuk PHK masal harus memperoleh izin P4P”.<sup>7</sup> Yang mana Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 ini sudah tidak berlaku lagi.

PHK yang terjadi dikarenakan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan didalam perjanjian kerja tidak akan menimbulkan permasalahan karena para pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi PHK. Akan tetapi PHK yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja/buruh yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan–alasanPHK tersebut.<sup>8</sup>

Dalam menjalani PHK, para pihak yang bersangkutan yaitu pengusaha dan pekerja/buruh harus benar-benar mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan PHK, terutama untuk para pekerja/buruh, agar mereka bisa mendapatkan hak-hak mereka setelah di PHK yang itu merupakan

---

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011 hlm 103

<sup>7</sup> Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi**, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm 185

<sup>8</sup> Erni Dwita Silambi, **Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum ( Studi Kasus PT Medco Lestari)**, <https://media.neliti.com> diakses 13 September 2017 Pukul 22:05 WIB

kewajiban dari Pengusaha.<sup>9</sup>hal tersebut yang sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya”

Seperti diketahui bahwa pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Uang pesangon merupakan sejumlah pembayaran oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena PHK.<sup>10</sup> Mengenai besarnya jumlah uang pesangon sebagaimana yang ada di Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.<sup>11</sup> Selanjutnya pengertian uang penghargaan masa kerja merupakan uang pesangon tetapi ada perbedaannya yaitu mengenai masa kerja. Diperlukan masa kerja minimum untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.<sup>12</sup> Sedangkan pengertian uang pengganti hak sebagaimana yang ada di Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> I Nyoman Wahyu Triana, I Made Udiana, **Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perjanjian Bersama Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan**,

<sup>10</sup> Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 71

<sup>11</sup> Pasal 156 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :”

- a. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah ;
- b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
- e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih, 7 bulan upah

<sup>12</sup> Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT Indeks, Jakarta, 2011, hlm 74

<sup>13</sup> Pasal 156 ayat (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

Walaupun dalam Undang - Undang diatur mengenai kewajiban – kewajiban pengusaha tetapi masih ada saja pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya. Dimana ketika telah terjadi PHK pengusaha tidak membayarkan uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dengan pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan oleh Undang - Undang maka yang terjadi adalah perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang itu merupakan perselisihan hubungan industrial<sup>14</sup>. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut UU PPHI “perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, perturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”. Akan tetapi tidak dilaksanakan atau tidak dipenuhinya hak – hak pekerja/buruh yang mengalami PHK bukan merupakan perselisihan hak, akan tetapi itu merupakan perselisihan PHK. Pengertian dari perselisihan PHK diatur dalam pasal 1 angka 4 UU PPHI “perselisihan pemutusan hubungan kerja

- 
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;”

adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak”

Salah satu contoh kasus tidak dibayarkannya hak-hak pekerja yaitu seperti yang dialami 40 mantan karyawan PT Era Bangun Jaya yang mengadakan manajemen perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kutai Timur karena hak pesangon mantan karyawan yang mengalami PHK belum dibayar oleh perusahaan.<sup>15</sup>

Tidak adanya kepastian hukum mengenai kapan pembayaran hak – hak pekerja/buruh yang timbul akibat dari PHK yaitu berupa uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, ini disebabkan tidak adanya aturan yang mengatur kapan batas waktu pembayarannya. Dalam Undang – Undang hanya dijelaskan bagaimana penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Seharusnya urgensi dari peraturan perundang - undangan adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

---

<sup>15</sup>[www.klikberau.com/berita-1352-pesangon-tak-kunjung-dibayar-puluhan-eks-karyawan-pt-ebj-kutim-mengadu-ke-disnakertrans.html](http://www.klikberau.com/berita-1352-pesangon-tak-kunjung-dibayar-puluhan-eks-karyawan-pt-ebj-kutim-mengadu-ke-disnakertrans.html) diakses 9 Januari 2018 Pukul 12 : 59 WIB

Tabel 1.1

Tabel Orisinalitas

Tahun Peneliti an	Nama Peneliti dan asal instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
2011	Abdul Iftar Darpi Fakultas Hukum Universitas Indonesia	Pembayaran Peangon bagi pekerja yang terkena PHK dalam Jamsostek	Bagaimana sistem jaminan sosial tenaga kerja indonesia Bagaimana pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena PHK berdasarkan jamsostek di Indonesia Bagaimana penyelengg araan Jamsostek di Indonesai diamasa mendatang	Persamaan : Membahas mengenai pesangon Perbedaan : Dalam penelitian sebelumnya membahas mengenai bagaimana pembayaran pesangon dalam prespektif sistem jaminan sosial khususnya jaminan hari tua setelah seorang pekerja mengalami PHK. Sedangkan dalam penelitian ini penulis membahas batas waktu terkait pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang kerugian hak

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan hukum yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah

Bagaimanakah pengaturan batas waktu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis pengaturan batas waktu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan juga khususnya pada hukum ketenagakerjaan atau perburuhan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pemerintah**

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk pemerintah dalam menetapkan kebijakan mengenai Peraturan Perundang Undangan Ketenagakerjaan dimasa yang akan datang,



hususnya yang berhubungan dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK dalam memenuhi hak.

b. Bagi Pekerja

Diharapkan menjadi tambahan informasi mengenai hak – hak pekerja yang seharusnya diterima ketika terjadi PHK.

c. Bagi Pengusaha

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan masukan bagi pengusaha untuk lebih memperhatikan hak – hak yang seharusnya diterima pekerja ketika mengalami PHK

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta masukan untuk masyarakat terkait perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami PHK untuk memenuhi hak.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang terdiri dari :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Dalam BAB I dalam penelitian ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (teoritis dan praktis) dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Dalam BAB II penulis menguraikan kajian dan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Selain itu juga dapat berupa uraian teori yang akan diarahkan untuk menyusun

kerangka yang akan digunakan dalam penelitian. Sumber referensi dapat berupa buku, jurnal, penelitian hukum terlebih dahulu dan lain – lain yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai bahan untuk melakukan analisis terhadap apa yang akan diteliti pada BAB IV.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam BAB III membahas tentang jenis penelitian yang digunakan, metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, teknik perolehan atau pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam BAB IV berisi uraian tentang analisis terhadap permasalahan hukum yang ada, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang – undang serta konsep yang terkait dalam penelitian ini

### **5. BAB V PENUTUP**

Dalam BAB V berisi uraian kesimpulan yang merupakan uraian singkat yang ada pada bab – bab sebelumnya. Dan juga berisi saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak – pihak yang terkait.

