

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.<sup>1</sup>

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial berawal dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang ditandai dengan

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004, hal.19.

disepakatinya perjanjian kerja oleh kedua belah pihak, yang didalamnya terdapat pengaturan hak dan kewajiban. Dalam hubungan industrial, baik pihak perusahaan maupun pekerja mempunyai hak yang sama dan sah untuk melindungi hal-hal yang dianggap sebagai kepentingannya masing-masing pihak juga untuk mengamankan tujuan-tujuan mereka, termasuk didalamnya hak untuk melakukan tekanan melalui kekuatan bila dianggap perlu. Banyak hal yang menjadi pemicu terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh ataupun dengan serikat buruh. Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Pengusaha maupun pekerja pada dasarnya memiliki kepentingan atas kelangsungan usaha dan keberhasilan perusahaan. Meskipun keduanya memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan, tidak dapat dipungkiri konflik/perselisihan masih sering terjadi antara pengusaha dan pekerja. Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik. Hubungan pekerja dan pengusaha rentan dengan permasalahan,

salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi 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 mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”<sup>2</sup>

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 tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. PHK Merupakan isu sensitif bagi buruh dan pengusaha mengingat implikasi yang ditimbulkan. perselisihan PHK yang paling banyak terjadi selama ini adalah tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya.<sup>3</sup>

PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun dari pekerja. Namun pada kenyataannya lebih sering terjadi pemutusan hubungan

---

<sup>2</sup> Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, Hal. 88.

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 46.

kerja (PHK) atas inisiatif dari pihak pengusaha. PHK oleh pengusaha terhadap pekerja dapat disebabkan berbagai macam alasan, seperti pengunduran diri, perubahan status perusahaan, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun dan lain-lain.<sup>4</sup>

Kaitannya dalam hal ini yaitu PHK, pembayaran upah dan pesangon merupakan hal yang sering diperkarakan dalam pemutusan hubungan kerja. Perlunya mendapatkan perhatian serius dari semua pihak, termasuk oleh sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu pekerja diberhentikan.

Pengusaha dalam mem-PHK pekerja berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang besar kecilnya ditentukan oleh kejadian pada waktu itu dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja yang bersangkutan, apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada kasus penelitian ini, penulis menggunakan salah satu putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta **No.1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk**, yang dalam

---

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.72.

<sup>5</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009, hal. 79.

pokok perkaranya pekerja di PHK tanpa dikeluarkannya surat PHK oleh perusahaan, upah yang diberikan dibawah ketentuan minimum Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta, pekerja tidak pernah diberi gaji selama 1 Tahun dan tidak ada kejelasan akan dipekerjakan kembali atau di PHK hingga pekerja mengajukan mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Di dalam risalah yang dikeluarkan, perusahaan ber-alasan kesulitan bahan bakar, efisiensi, mengurangi beban perusahaan dan tidak dikeluarkannya surat PHK karena tidak sanggup memenuhi tuntutan pembayaran pesangon karena tidak mempunyai kemampuan finansial, kapasitas dan kapabilitas untuk memenuhinya sehingga pekerja menggugat perusahaan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menuntut agar pekerja mendapatkan hak-haknya, yakni sejumlah uang pesangon yang besar perhitungannya 2 (dua) kali uang pesangon sebagaimana yang diatur dan ditentukan didalam Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu secara kekeluargaan di luar pengadilan hubungan industrial (non-litigasi) melalui perundingan bipartit dengan musyawarah mencapai mufakat. Penyelesaian secara bipartit jauh lebih menguntungkan kedua belah

pihak, sebab akan membuahkan hasil yang dapat diterima kedua belah pihak dan menekan biaya serta menghemat waktu.

Berdasarkan uraian diatas yang sesuai dengan latar belakang, maka dalam penelitian ini menggunakan judul:

**“PENYELESAIAN PERSELISIHAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN DI PT INDO HANZEL PERKASA CABANG YOGYAKARTA”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan No.1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk?
2. Bagaimanakah Tata Cara Pelaksanaan Putusan Pengadilan?

**C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan Latar Belakang dan Rumusan Masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan No.1/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yyk.
2. Untuk mengetahui Tata Cara Pelaksanaan Putusan Pengadilan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang timbul antara pekerja dengan pengusaha ketika PHK terjadi.