

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik.¹ Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia di tuntut untuk bekerja. Baik usaha yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerja 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 member perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.²

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Secara yuridis pekerja memiliki kebebasan yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya buruh memiliki kedudukan yang sama

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, Surabaya, Airlangga University Press, 2008, hlm. 1

² Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2002, hlm.1

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm. 45.

di depan hukum dengan pengusaha, tetapi secara sosiologis, kedudukan pekerja ter subordinasi oleh pengusaha yang artinya pengusaha memiliki kewenangan untuk memerintah pekerja dan menetapkan syarat-syarat kerja dan keadaan ketenagakerjaan/perburuhan. Dengan kata lain, kedudukan pengusaha lebih tinggi daripada kedudukan pekerja dalam hubungan perburuhan. Secara sosiologis, pekerja adalah orang yang tidak memiliki bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, dan pengusaha yang menentukan syarat-syarat diterima atau tidaknya buruh bekerja.⁴

Dengan demikian kedudukan pengusaha lebih dominan daripada pekerja atau buruh, tetapi bukan berarti pengusaha bebas memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan perbudakan dan memeras tenaganya tanpa mengikuti peraturan perundangan yang berlaku. Oleh karena itu antara pekerja dan pengusaha memerlukan perjanjian yang mengatur pola kerja dan pola pengupahannya.⁵

Perjanjian kerja tidak dimintakan berbentuk tertentu. Jadi, dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha, atau secara tertulis. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus di pikul oleh pengusaha.⁶ Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

⁴ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm.67

⁵ *Ibid*

⁶ Lanny Ramly, *Op Cit*, hlm.24

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dari pengertian tersebut, hubungan kerja sebagai bentuk hubungan lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.⁷

Kemudian Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menjelaskan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 (tiga) kali berturut-turut. Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan dapat pula dilakukan karena alasan lain. Misalnya apabila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit, PHK akan terjadi karena keadaan di luar kuasa perusahaan.⁸

Dalam kasus antara PT.Bahtera Jaya Sukses dengan R. Pontoh selaku pekerja/buruh sebagaimana terdapat dalam Putusan Nomor 989 K/Pdt.Sus-

⁷ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm.63

⁸ Joni Bambang, *Op Cit*, hlm.300

PHI/2016. PT. Bahtera Jaya Sukses memberikan penawaran kerja kepada R.Pontoh. kemudian selanjutnya R.Pontoh dijadikan karyawan kontrak PT. Bahtera Jaya Sukses sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu mulai bulan Oktober 2015 sampai dengan September 2016. Namun, dikemudian hari PT. Bahtera Jaya Sukses mengeluarkan surat rotasi terhadap R.Pontoh yang dari semula sebagai Security Superintendent Site Lahat menjadi Kordinator GA PT. Bahtera Jaya Sukses di Site Musi Rawas. Hal tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati oleh para pihak.

R.Pontoh dan PT. Bahtera Jaya Sukses telah melakukan proses mediasi Bipartit dan Tripartit mengenai perselisihan hak karena menolak rotasi. Namun, meskipun mediasi telah selesai dilaksanakan tetap tidak mencapai kesepakatan, maka Disnakertrans Lahat mengeluarkan surat anjuran. Selanjutnya PT. Bahtera Jaya Sukses mengeluarkan surat ketetapan mutasi yang isinya berkenaan perubahan tempat pekerjaan R.Pontoh dari PT. Bahtera Jaya Sukses (Site Lahat) ke PT. Bahtera Jaya Sukses (Site Musi Rawas) dan PT. Bahtera Jaya Sukses juga mengeluarkan surat tugas yang dilanjutkan surat Pemutusan Hubungan Kerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri terhadap R.Pontoh.

Tindakan pemutusan hubungan kerja yang dikualifikasikan mengundurkan diri bukan karena kesalahan yang dilakukan R.Pontoh melainkan karena penolakan R.Pontoh terhadap pemberian tugas yang dilakukan oleh PT. Bahtera Jaya Sukses yang tidak sesuai dengan keahlian R.Pontoh. atas hal ini PT. Bahtera Jaya Sukses harus membayar hak-hak normatif R.Pontoh dan membayar uang sisa kontrak yang belum dibayarkan sampai habis masa kontrak.

Putusan hakim dalam perkara diatas menolak permohonan dari PT.Bahtera Jaya Sukses tersebut, artinya pekerja tetap berhak menuntut hak-haknya kepada pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulisan dalam penelitian ini mengangkat judul “Tanggung Gugat Pekerja Terhadap Pengusaha Atas Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan Penolakan Penempatan Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditarik suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah penolakan penempatan kerja dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja oleh pekerja?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh kejelasan penolakan penempatan kerja dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk memperoleh kejelasan tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja oleh pekerja

1.4 Kegunaan

Penelitian yang dilakukan pada umumnya memiliki dua kegunaan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Di harapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya.
- b. Sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa untuk menambah pembendaharaan di bidang ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi dalam penjabaran mengenai tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja.
- b. hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

1.5 Keaslian

Tabel di bawah akan dibahas perbedaan dengan penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan penelitian sebagai berikut:

NO	NAMA	JUDUL	PEMBAHASAN
1	Lina Samiati, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014	Perlindungan Hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja Tugu Trans	1. Mengenai hak-hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja. 2. Akibat hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja Tugu Trans

2	Dirgantara Karisma Yoma Putra, Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2015	Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan mengenai PHK dalam masa kontrak, studi kasus PT. Mekar Armada Jaya Magelang.	1. Mengenai pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) Studi Kasus PT Mekar Armada Jaya Magelang. 2. Mengenai yang menjadi kendala untuk terwujudnya keadilan terhadap permasalahan perselisihan PHK antara pekerja kontrak dengan perusahaan dalam sebuah perjanjian kerja.
---	--	---	--

Dalam penelitian Lina, dibahas mengenai hak hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja, dan lina juga membahas tentang akibat hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja Tugu Trans dan dalam penelitian milik Dirga Karisma Yoma Putra, ia membahas tentang mengenai pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja kontrak dalam masa kontrak terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) study kasus PT Mekar Jaya Yogyakarta.

Dalam penelitian ini berjudul tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha atas pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja membahas mengenai penolakan penempatan kerja dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja dan tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha atas

pemutusan hubungan kerja yang disebabkan penolakan penempatan kerja oleh pekerja.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁹

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara melakukan telaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis.¹⁰

1.6.3 Bahan Hukum

Dalam penelitian hukum sumber bahan hukum yang digunakan meliputi : sumber bahan hukum primer dan sekunder. Sebagai suatu penelitian hukum yang bersifat normatif, maka fokus penelitian ini didasarkan pada studi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.¹¹

1. Bahan Hukum Primer

⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 6, Jakarta, Kencana, 2010, hlm. 93.

¹¹ Hadin Muhjad & Nunuk Nuswardani, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2012, hlm. 51.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim¹² Di antaranya:

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

2. Bahan Hukum Sekunder

Sebagai bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertai hukum dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Di samping itu juga, kamus-kamus hukum dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah.¹³

1.6.4 Analisa Bahan Hukum

Metode analisa bahan hukum pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menjelaskan dan menjabarkan secara jelas terhadap bahan hukum yang diperoleh.¹⁴ Kemudian dikembangkan menjadi kesimpulan yang lebih spesifik, disertai argumentasi yang kuat bahwa tiap langkah logis itu tidak

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, hlm. 141.

¹³ *Ibid*, hlm. 155.

¹⁴ Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tijauan Singkat*, Jakarta, Raja Grafindo, 1986, hlm. 12.