

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 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 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

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.

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

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

⁵ *Ibid.*

⁶ Lanny Ramly, *Op Cit*, hlm.24

pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 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

Aspek hukum setelah hubungan kerja adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya khususnya dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK pekerja/buruh akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial dengan segala upaya harus meusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁸

Ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

⁷ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm.63

⁸ *Ibid*, hlm.195

Menurut Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja..

Perusahaan dapat melakukan 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 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.⁹

Dalam Pasal 167 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3),

⁹ Joni Bambang, *Op Cit*, hlm.299-300

tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sedangkan Pasal 167 ayat (5) juga mengatakan bahwa Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Kemudian mengenai tanggung gugat yang merupakan sikap mengakui dan menerima tanggung jawab atas tindakan, produk, keputusan, dan kebijakan termasuk administrasi, tata kelola dan implementasi berkaitan dengan peran atau posisi jabatan dan meliputi kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan dan bertanggung jawab atas akibat yang timbul.¹⁰

Beberapa dampak ketika prinsip tanggung gugat tidak diterapkan antara lain: *Pertama*, merugikan pihak lain. Perusahaan apabila tidak bertanggung gugat atas seluruh operasi, perusahaan dapat memperoleh keuntungan besar, sedangkan dampak negatif dari operasi yang tidak bertanggung gugat terasa oleh dan dibebankan kepada pihak lain. *Kedua*, operasional perusahaan terganggu. Perusahaan apabila kurang bertanggung gugat kemungkinan besar pada suatu ketika pihak lain akan menuntut mereka untuk lebih bertanggung gugat. Tuntutan ini bisa dengan berbagai cara termasuk yang mengganggu operasional perusahaan atau berdampak negatif pada citranya. *Ketiga*, kepercayaan pihak lain terhadap perusahaan menurun. Perusahaan apabila disalah satu bagiannya terdapat tindakan

¹⁰ Misahardi Milamarta, *Penerapan Prinsip Tanggung Gugat Dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam Rangka Implementasi Triple Bottom Line Di Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.12, No.1 Januari 2012, hlm 156

yang kurang bertanggung gugat, dapat mengakibatkan pihak lain berasumsi bahwa secara keseluruhan perusahaan kurang bertanggung jawab.¹¹

Kasus yang terjadi pada Fachrunawa dengan PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama sebagaimana terdapat dalam Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tjk, dimana Fachrunawa ini merupakan pekerja yang sudah bekerja selama 17 tahun lebih pada PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama. Namun, pada bulan desember 2011 PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama di jual kepada pihak lain dan karyawan yang ada semuanya telah mendapatkan kompensasi dari PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama. Akan tetapi Fachrunawa tidak mendapatkan pesangon dan mulai bulan januari 2012 Fachrunawa tidak lagi di beri upah dan statusnya pun tidak jelas.

Pada tanggal 16 bulan januari 2012 Fachrunawa menyampaikan surat kepada PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama menanyakan dan sekaligus menyampaikan bahwa Fachrunawa sudah memasuki usia pensiun dengan umur 57 tahun, namun PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama tidak memberikan respon sehingga status Fachrunawa tetap tidak jelas. Atas hal tersebut kemudian Fachrunawa mengajukan surat kepada Disnakertrans lampung untuk mendapatkan mediasi permasalahan tersebut.

Beberapa bulan kemudian, Fachrunawa mendapatkan panggilan dari Disnakertrans lampung untuk mediasi tetapi pihak PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama tidak hadir bahkan sampai panggilan ke 3 tetap tidak hadir. Karena terdapat pelanggaran ketentuan undang-undang maka dapat dipastikan hubungan

¹¹ *Ibid.* hlm.157

harmonisasi antara Fachrunawa dengan PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama terganggu, dan juga sesuai dengan anjuran Disnakertrans lampung sehingga dengan hal tersebut Fachrunawa berhak mengakhiri hubungan kerja dengan PT. Gajah Katulistiwa Andalan Bersama dan pula berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur undang-undang. Atas hal ini pengusaha bertanggung gugat memenuhi tuntutan pekerja mengenai hak-haknya yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulisan dalam penelitian ini mengangkat judul “Tanggung Gugat Pekerja Terhadap Yang Memasuki Usia Pensiun Terhadap Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Tanggung Gugat Pekerja terhadap pengusaha yang tidak diikutsertakan program pensiun yang mengalami pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana upaya hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun?

1.3 Tujuan

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

1. Untuk memperoleh kejelasan Tanggung Gugat Pekerja terhadap pengusaha yang tidak diikutsertakan program pensiun yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk memperoleh kejelasan upaya hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun.

1.4 Kegunaan

Penelitian yang dilakukan pada umumnya memiliki dua kegunaan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya yang menyangkut hukum ketenagakerjaan
- 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 yang memasuki usia pensiun terhadap pengusaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 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	Adeli Rahmad Fitri. Fakultas hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru 2010	Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja Terhadap Majikan (Studi Terhadap Yayasan Kemala Persada Lestari Kota Pekanbaru)	1. Pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja, pemberi kerja, dan penyedia jasa tenaga kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja 2. Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja oleh pekerja 3. Upaya penyelesaian dalam PHK oleh pekerja
2	Ricky Hidayat, Universitas Negeri Semarang 2013.	Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus Di Pt Texmaco Taman Sinthetic Desa Nolokerto Kaliwungu)	1. Mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT Texmaco Taman Sinthetic pada tahun 2005. 2. Serta mengenai profil tenaga kerja yang di-PHK oleh PT Texmaco Taman Sinthetic

Penelitian Adeli Rahmad Fitri membahas mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja, pemberi kerja, dan penyedia jasa tenaga kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja serta akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja oleh pekerja. Kemudian penelitian Ricky Hidayat membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi di PT. Texmaco Tamana Sinthetic serta mengenai profil tenaga kerja yang di-PHK oleh pihak pengusaha.

Sedangkan dalam penelitian ini berjudul Tanggung Gugat Pekerja Terhadap Yang Memasuki Usia Pensiun Terhadap Pengusaha Berdasarkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, membahas mengenai tanggung gugat pekerja terhadap pengusaha yang tidak diikutsertakan program pensiun yang mengalami pemutusan hubungan kerja serta mengenai upaya hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun.

1.5 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.¹² Tolok ukur Soerjono Soekanto dalam pembahasannya mengenai penelitian hukum normatif adalah sari sifat dan ruang lingkup disiplin hukum, dimana disiplin diartikan sebagai suatu sistem ajaran tentang kenyataan yang biasanya mencakup disiplin analisis dan disiplin preskriptif, dan disiplin ilmu hukum yang lazimnya termasuk ke dalam disiplin preskriptif jika hukum dipandang hanya mencakup segi normatifnya saja.¹³

1.6.2 Metode Pendekatan

Untuk menunjang jenis penelitian yang telah di pilih sehingga mendapatkan hasil yang akurat, maka metode pendekatan yang digunakan dalam

¹² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)* Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

¹³ Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum*, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 Nomor 1, Januari-Maret 2014, hlm.25

penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute aproach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara sesuatu Undang-Undang dengan Undang-Undang lainnya atau Undang-Undang dan Undang-Undang Dasar atau Regulasi dan Undang-Undang.¹⁴

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.¹⁵

1. Bahan Hukum Primer

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 hakim¹⁶ Di antaranya:

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

¹⁴Peter Mahmud Marzuki 2, *Penelitian Hukum*, Cet. 6, Jakarta, Kencana, 2010, hlm. 93.

¹⁵Hadin Muhjad & Nunuk Nuswardani, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta, Genta Publishing, 2012, hlm. 51.

¹⁶Peter Mahmud Marzuki 2, *Op Cit*, hlm. 141.