

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Dalam suatu perusahaan yang kegiatannya melakukan suatu produksi sudah barang tentu memerlukan tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia selain sumber daya alam (SDA) dan modal. Tenaga kerja, alam dan modal merupakan komponen pembangunan yang saling berhubungan. Bidang ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yaitu *"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."*

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Pekerja dalam suatu perusahaan mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya hubungan antar buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak

¹ Sendjun H. Manulang *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 7.

kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²

Perjanjian kerja sebagai dasar hukum berlangsungnya hubungan kerja harus diwujudkan yang sebaik-baiknya yang mencerminkan keadilan bagi pekerja maupun pengusaha. Perjanjian kerja harus terwujud karena adanya ketulusan dan itikad baik dari masing-masing pihak. Antara pekerja dan pengusaha terdapat hak dan kewajiban yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dapat dilihat bahwa apa yang menjadi hak pekerja pasti menjadi kewajiban pengusaha, demikian juga sebaliknya. Pekerja berhak mendapat upah, jaminan sosial, dan tunjangan-tunjangan lain. Pengusaha berhak mendapat hasil dari pekerjaan yang dilakukan pekerja. Dengan demikian pekerja berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kewajiban pengusaha adalah membayar upah, membayar tunjangan-tunjangan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meskipun perjanjian kerja telah berlaku bagi para pihak dan telah pula mengikat masing-masing namun dalam pelaksanaannya sering tidak berjalan seperti yang diharapkan, karena masing-masing pihak tidak menjalankan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagaimana terdapat dalam perjanjian kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan pekerja dengan pengusaha tersebut dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dicegah seluruhnya.

² Ibid., hal. 53.

Hal ini disebabkan karena banyak faktor yang terjadi dilapangan yang berkaitan satu sama lain, antara lain adalah pekerja melakukan kesalahan besar.

Kesalahan besar yaitu kesalahan atau perbuatan buruh yang negatif, yang sulit untuk diinaafkan sehubungan dengan akibat-akibatnya yang merugikan perusahaan atau perbuatan-perbuatannya akan dapat membahayakan buruh-buruh lainnya dalam perusahaan tersebut.³ Pengusaha mempunyai alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh yang demikian. Pihak pengusaha lazim pula melakukan penelitian-penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang disangka melakukan kesalahan-kesalahan berat, untuk mana selama penelitian itu berlangsung kepada buruh yang bersangkutan dilakukan pemberhentian sementara (*skorsing*).⁴ *Skorsing* itu baru akan berubah menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang riil apabila terbukti bahwa kesalahannya adalah disengaja dan buruh tidak mau menyatakan penyesalan serta selalu menunjukkan itikad yang buruk.

Di PT. Mitra Putra Sampoerna (PT. MPS) Semarang telah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena telah terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselesihan tersebut terjadi karena pekerja telah melakukan kesalahan yaitu pekerja telah menghambat pengoperasian jalannya produksi, pekerja telah membuat keonaran atau kegaduhan dilingkungan perusahaan, pekerja telah membujuk teman sekerja

³ G. Kartasapoetra *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hal. 293.

⁴ Ibid, hal. 294.

untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum, pekerja melakukan mogok kerja, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pekerja melakukan tindakan yang mengakibatkan timbulnya kerugian, sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) terpaksa dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja berhak atas pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian dari pengusaha. Pekerja di PT. Mitra Putra Sampoerna (PT. MPS) Semarang bersedia diputuskan hubungan kerjanya dengan syarat diberikan uang pesangon dan lain-lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku, akan tetapi permintaan tersebut ditolak oleh pengusaha, oleh karena itu permasalahannya tidak dapat tercapai kesepakatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka penulis berkeinginan untuk menyusun skripsi dengan judul : "TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PEMBERIAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PT. MITRA PUTRA SAMPOERNA SEMARANG"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang ?
2. Apa hambatan yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang dan bagaimana cara penyelesaiannya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang serta cara yang ditempuh untuk mengatasi hambatan tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat atau berguna untuk :

1. Secara teoritis

Menambah pengetahuan dan perbendaharaan dalam ilmu pengetahuan hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.

2. Secara praktis

Menambah wawasan bagi masyarakat tentang pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian pada umumnya dan bagi PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang pada khususnya.

E. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi dengan judul TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PEMBERIAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PT. MITRA PUTRA SAMPOERNA SEMARANG penulis mempergunakan beberapa metode yang akan dipakai, yaitu sebagai berikut :

1. Metode pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Yuridis Sosiologis*, artinya dalam mencari data yang digunakan berpegang pada segi-segi yuridis dan menekankan pada ilmu hukum. Di samping itu juga berusaha menelaah kaidah-kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian *Deskriptif Analitis*. Dikatakan *deskriptif* karena dipenelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas, rinci dan sistematis. Sedangkan dikatakan *analisis* karena data yang diperoleh baik dari penelitian, kepustakaan maupun penelitian lapangan akan dianalisis untuk pemecahan terhadap permasalahan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁵

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau bahan dalam penelitian ini terdiri dari studi lapangan dan studi kepustakaan.

a. Studi lapangan.

Studi Lapangan ini dipergunakan untuk memperoleh data primer. Data ini diperoleh dengan cara :

1) Observasi / Pengamatan

Penelitian ini dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan terhadap masalah-masalah yang terjadi dalam pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

2). Interview / Wawancara

Penelitian dilaksanakan dengan cara melakukan wawancara yang menggunakan tanya jawab langsung yang bebas terpimpin kepada pihak-pihak yang berwenang dan terkait dalam proses pemberian

⁵ Soejono Soekanto *Pengantar Metode Penelitian Hukum* Bina Aksara, 1999, hal. 89

uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan ini dipergunakan untuk memperoleh data sekunder. Data ini diperoleh dengan cara mencari dan mengumpulkan bahan dari buku-buku pustaka yang tersedia sebagai penuntun pembahasan dan sumber landasan teoritis serta kebenaran ilmiah yang telah diterima secara umum.

4. Populasi Sampling

Populasi atau universe adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti.⁶ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh sistem dan pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh karena populasi sangat luas dan besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti seluruhnya, maka diambil sebagian dari obyek untuk diteliti sebagai sampel.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode induksi yaitu metode yang merupakan jalan tengah dengan satu bukti saja dan cara meneliti semua bukti yang ada. Di dalam penelitian ini penentuan sampel berdasarkan pada obyek yang akan diteliti dan obyek penelitian yang dimaksud adalah PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang.

⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 46.

5. Analisis Data

Dalam hal ini penulis melihat peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan teori-teori dan pelaksanaan yang menyangkut permasalahan. Mengingat metode yang digunakan adalah metode *yuridis sosiologis*, maka data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif, yaitu menganalisa data dengan menggunakan berbagai ketentuan / peraturan maupun pendapat para ahli. Dengan metode ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai pokok permasalahan dalam pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PEMBERIAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PT. MITRA PUTRA SAMPOERNA SEMARANG penulis akan menyajikan :

Bab I Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, meliputi Pengertian tenaga kerja, pekerja, buruh, karyawan, majikan, perusahaan dan pengusaha, Tujuan, sifat

dan hakekat hukum ketenagakerjaan, Hubungan kerja, perjanjian kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Bab III Hasil Penelitian Dan Pembahasan, meliputi pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang dan hambatan yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di PT. Mitra Putra Sampoerna Semarang dan bagaimana cara penyelesaiannya.

Bab IV Penutup, meliputi Kesimpulan dan Saran dari penulis dalam skripsi ini.