

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam pengembangan dunia usaha, pekerja atau buruh dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi, oleh karenanya keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas.<sup>1</sup> Pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, hak atas perlindungan upah dan hak mendapat perlindungan atas tindakan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha berhak untuk mengelola dan menjalankan perusahaan, memimpin dan menjalankan kebijakan perusahaan, menilai prestasi kerja dan berhak untuk merekrut tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dan usaha-usaha untuk pengembangan perusahaan.

Sebagai mitra kerja pekerja atau buruh sering dalam kondisi yang tidak seimbang, dalam hal ini diperlukan peran serta dari pemerintah. Perselisihan hubungan industrial terjadi ketika hak dan kewajiban tersebut sering dilanggar oleh pengusaha. Kondisi seperti ini menjadikan hubungan kerja menjadi tidak kondusif dan harmonis.

Dalam perselisihan hubungan industrial, pekerja atau buruh seringkali menjadi pihak yang selalu dirugikan walaupun telah ada Undang-Undang

---

<sup>1</sup>Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, hlm. 58

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan, timbul kasus dimana Pengusaha PT. Megatama Spring memutuskan hubungan kerja terhadap Sugeng Rahayu dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat karena dianggap melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. Megatama Spring periode Tahun 2013 sampai Tahun 2015. Pekerja dianggap melanggar Peraturan tentang Tata Tertib, Larangan dan Sanksi, yang termuat pada Pasal 34 ayat (1) huruf f, yaitu mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, jo Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 019/MS/PGA-PHK/X/2014 tanggal 20 Oktober 2014, pekerja atau buruh Sugeng Rahayu tidak mendapat uang pesangon.

Diupayakan penyelesaian secara bipartit akan tetapi gagal, oleh karenanya salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut kepada lembaga tripartit/mediasi di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi mengeluarkan anjuran agar Pengusaha PT. Megatama Spring mempekerjakan kembali Sugeng Rahayu karena pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 012/PUU-1/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SC-

HK/1/2005. Pihak pengusaha menolak anjuran tersebut, maka perselisihan pemutusan hubungan kerja dilanjutkan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yang dibacakan tanggal 17 November 2015 dalam pokok perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, amar putusannya sebagai berikut: menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 31 Oktober 2014, memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak penggugat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja, uang proses dan uang pisah total sebesar Rp. 28.853.478,- (dua puluh delapan juta delapan ratus lima puluh tiga ribu empat ratus tujuh puluh delapan rupiah).

Berdasarkan putusan tersebut, maka dapat dilihat bahwa pekerja atau buruh mendapatkan uang pesangon, padahal pelanggaran pekerja dikategorikan pelanggaran berat, hal mana menurut perundang-undangan pelanggaran yang demikian tidak berhak mendapat uang pesangon.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis ingin mengadakan penelitian melalui suatu skripsi secara lebih mendalam dengan judul:

**“Suatu Analisis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg Dalam Penerapan Pasal 158 Ayat (1) Huruf C Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Terjadi perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja atau buruh, dimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 019/MS/PGA-PHK/X/2014 kepada pekerja Sugeng Rahayu akibat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan Tentang Tata Tertib Larangan dan Sanksi. Pelanggaran tersebut terhadap ketentuan Pasal 34 ayat (1) huruf f, bahwa Pekerja judi, mabuk, memakai obat bius, atau obat-obat terlarang lainnya di tempat kerja, jo Pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., pekerja atau buruh tanpa mendapatkan uang pesangon.

Sementara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dalam amarnya menetapkan dan menyetujui pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut, akan tetapi pekerja tetap mendapatkan uang pesangon. Sekilas putusan tersebut tentu berlawanan dengan peraturan perundang-undangan.

## **C. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat yang dilakukan Sugeng Rahayu pekerja PT. Megatama Spring dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg?
2. Apakah putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg telah memenuhi asas-asas hukum yang berlaku?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat yang dilakukan Sugeng Rahayu pekerja PT. Megatama Spring dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.
- b. Untuk mengetahui putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg memenuhi asas-asas hukum yang berlaku.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi penulis baik di bidang hukum umumnya, maupun di bidang hukum keperdataan dan ketenagakerjaan pada khususnya.

#### b. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang terkait terhadap masalah ketenagakerjaan.

## **E. Kerangka Teori, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

### 1. Kerangka Teori

#### Teori Itikad Baik

Teori itikad baik sesuai ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 ayat (3) bahwa “Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”, artinya bahwa dalam melakukan perjanjian, para pihak wajib

memiliki itikad baik,<sup>2</sup> dan secara sukarela saling berjanji untuk memenuhi segala kewajibannya, dan kemudian atas kewajiban yang telah dipenuhi tersebut, menerima hak-hak yang telah diperjanjikan.<sup>3</sup>

## 2. Kerangka Konseptual

Beberapa istilah yang penulis gunakan adalah:

### a. Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

### b. Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

### c. Ketenagakerjaan

Adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

### d. Pekerja/Buruh

Adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>2</sup> Makna itikad baik dapat juga diartikan secara *subjectif*, yaitu kejujuran (*subjectieve geode trauw*), artinya sikap batin yang terkandung di dalam diri manusia. Lihat Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015, hlm, 123

<sup>3</sup> Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan*, Depok: FH Universitas Indonesia, 2015, hlm. 29

### 3. Kerangka Pemikiran



## F. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*<sup>4</sup> yaitu suatu penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri. Pendekatan *yuridis normatif* dipergunakan untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>4</sup> Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm.79

## 2. Sumber dan Jenis Data

Data sekunder diperoleh dari :

### a. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, terdiri dari: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.

### b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer yang dapat membantu dalam meneliti, menganalisa dan memahami bahan hukum primer, seperti: hasil-hasil penelitian, teori-teori hukum dan jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar, buku-buku tentang hukum perjanjian, buku-buku tentang ketenagakerjaan.

### c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi, petunjuk, penjelasan terhadap bahan-bahan hukum sekunder, seperti: kamus hukum dan ensiklopedia, majalah, tabloid, koran, brosur yang relevan.

### 3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dari hasil penelitian dianalisis secara *kualitatif*, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam dengan melakukan langkah-langkah:

- a. Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan.
- b. Mencari doktrin dan asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.
- c. Mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya.
- d. Setelah dilakukan analisis dari langkah yang dilakukan baru ditarik kesimpulan.

### G. Sistematika Penulisan

#### Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan dibahas mengenai ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial dan asas-asas hukum yang mendukung dalam penulisan skripsi ini.

### Bab III : Hasil Penelitian

Hasil penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai kasus posisi, mediasi dan pertimbangan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dan pertimbangan hukum terhadap pendapat pengadilan yang menyatakan bahwa Peraturan Perusahaan PT. Megatama Spring berlaku sebagai *lex specialis*.

### Bab IV : Pembahasan dan Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian, analisis putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat dalam putusan perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, dan hubungan antara asas-asas hukum dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/PN.Bdg yang menyatakan peraturan perusahaan sebagai *lex specialis*.

### Bab V : Penutup

Berisi kesimpulan dan saran