

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Berdasarkan undang-undang dasar 1945 disebutkan pada pasal 28D ayat 2 yang berbunyi “Setiap Orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja atas pekerjaan dan penghidupan , termasuk perlakuan yang sama dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja.<sup>1</sup>

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta keterbatasan daya serap perekonomian.

Berdasarkan data sensus terkini, jumlah penduduk Indonesia telah melebihi 240 juta jiwa penduduk, dan kegiatan ekonomi belum mampu menyediakan kesempatan kerja yang menandai bagi penduduk, khususnya mereka yang termasuk usia produktif. Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaan pun masih terkendala masalah lanjut berupa syarat Kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak. Oleh karna itu kebijakan pemerintah menitik beratkan pada pengendalian laju pertumbuhan penduduk melalui program keluarga berencana

Masalah lainnya adalah tingkat pendidikan yang masih cukup rendah. Berdasarkan data statistik yang tersedia, jumlah lulusan perguruan tinggi bergelar sarjana maupun diploma masih lebih sedikit, jumlah dibandingkan dengan lulusan pendidikan dasar maupun menengah. Perbedaannya hampir mencapai kurang separuh dari lulusan kategori kedua perkembangan ilmu pengetahuan termasuk juga teknologi dan informasi, telah meningkatkan kriteria latar belakang pendidikan dalam berbagai jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dilain pihak terdapat wacana bahwa tingkat pendidikan yang baik belum tentu menyebabkan lulusan atau

---

<sup>1</sup>Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia*. Pasal 28D Ayat 2

peserta didik siap untuk memasuki kurikulum pendidikan dengan kebutuhan nyata berbagai pekerjaan dalam pasar kerja

Akan tetapi banyak masalah yang terjadi dalam ketenagakerjaan salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja yang dimana PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Hal ini dapat terjadinya karena pengunduran diri pemberhentian<sup>2</sup>

Oleh pengusaha atau habis kontrak. Bagi seseorang pekerja atau buruh yang diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha maka untuk sahnya hal tersebut harus ada suatu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal itu sesuai yang diamanatkan undang-undang akan tetapi ada beberapa peristiwa kejadian yang tidak diharuskan untuk ada nya suatu penetapan

Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah mogok kerja yang dilakukan pekerja/buruh karena suatu hal. Pada mulanya mogok kerja diatur dalam pasal 13 UU NO 14 Tahun 1979 tentang ketentuan pokok-pokok mengenai tenaga kerja yang disebutkan bahwa mogok kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan adapun undang-undang yang mengatur tentang mogok kerja dalam pasal 6 Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang pada prinsipnya diperbolehkan asalkan ada izin tetapi dalam undang-undang yang berlaku sekarang dinyatakan bahwa mogok kerja merupakan suatu hak dasar bagi pekerja/buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai dan fenomena yang terjadi PHK karena mogok kerja terjadi ada pada putusan **MAHKAMAH AGUNG NOMOR 741 K/Pdt.Sus-PHI/2015** yang dimana mogok kerja yang dilakukan dalam kasus pada putusan ini dikarenakan tidak dijalankan nya UMK tahun 2014 dan pada putusan **MAHKAMAH AGUNG NOMOR 124 K/Pdt.Sus-PHI/2016** dengan kasus mogok kerja<sup>3</sup> Pada pasal 6 Kepmenaker Nomor 232 Tahun 2003 diatur mogok kerja yang tidak sah dan dikualifikasikan mangkir dan pasal 168 ayat 1(satu) Undang –

---

<sup>2</sup>Triyono Rachmat., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Papis Sinar Sinanti. 2014. hlm 130  
Aloyiusus Uwiyono Dkk., *Asas – Asas Hukum Perburuhan*

<sup>3</sup> Soedarjadi., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Yustisia. hlm 119-120

Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut – turut atau lebih tanpa keterangan dengan bukti yang sah dan dipanggil secara patut dan tertulis dapat diputus Hubungan kerja dikualifikasikan mangkir”<sup>4</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak PT Oh Sung Electronics Indonesia akibat mogok kerja yang tidak sah dan dianggap mangkir pada pasal 6 keputusan menteri ketenagakerjaan Nomor: 232 Tahun 2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah, pemanggilan untuk kembali kerja bagi pekerja oleh perusahaan 2 (dua) kali dan secara patut. Dalam pemutusan Hubungan kerja pada pasal 161 ayat (1) yang mengatur bahwa dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha dapat melakukanya setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut, akan tetapi pihak perusahaan tidak memberikan surat peringatan tersebut dan mem PHK Tanpa adanya kejelasan atau secara sepihak.

Pada pasal 155 ayat (1) menjelaskan bahwa “pemutusan hubungan kerja tanpa ada nya penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” dan pada pasal 151 ayat (3) menjelaskan bahwa “dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”<sup>5</sup>

Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (Buruh maupun pengusaha/majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengasihi saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua

---

<sup>4</sup>Pasal 168 ayat 1, UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembar Negara No.39 Tahun 2003 Tenaga Kerja

<sup>5</sup>Pasal 155 ayat 1 juncto 151 ayat 3, UU No.13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan

belah pihak lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberikan dampak atau pengaruh psikologis, ekonomis dan financial.<sup>6</sup>

Perselisihan yang terjadi pada prinsipnya diselesaikan oleh pihak-pihaknya sendiri secara musyawarah. Apabila tidak terselesaikan maka perlu bantuan pihak lain. Namun demikian juga tetap berdasarkan musyawarah pihak ketiga dalam penyelesaian perselisihan, dapat melalui pengadilan atau diluar pengadilan. Pilihannya penyelesaian perselisihan diluar pengadilan merupakan cara penyelesaian yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relative murah atau rendah dan proses penyelesaian diluar pengadilan yang diatur menurut UU NO. 2 TAHUN 2004 atau kalau proses tersebut tidak memberikan penyelesaian yang baik itu melalui pengadilan yang dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial perselisihan akan diperiksa dan diputus oleh hakim

Salah satu contoh kasus yang terjadi dalam putusan mahkamah agung NO. 1339 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Dimana dalam kasus tersebut Enam (6) karyawan PT OHSUNG ELECTRONICS INDONESIA perusahaan tersebut yang melakukan pemutusan hubungan kerja(PHK) secara sepihak yang dimana tindakan perusahaan tidak sesuai prosedur yang dimana tidak adanya surat peringatan(SP) 1,2 dan 3 dan tidak sesuai dengan pasal 155 ayat(1) jo pasal 151ayat(3) tentang ketenagakerjaan yang dimana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan tidak ada penetapan dari pengadilan.<sup>7</sup>

Karena itu penulis sangat tertarik untuk meneliti perkara ini apakah pertimbangan Hakim dalam memutuskan perkara tersebut sudah pada ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Maka dari itu penulis sangat tertarik menulis skripsi ini dengan judul **”PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT OH SUNG ELECTRONICS INDONESIA KARENA MOGOK**

---

<sup>6</sup> Asikin Zainal,*Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*.Depok:.Raja Grafindo Persada.2012..hlm 173 – 174

<sup>7</sup>*Op.Cit* .hlm 142 – 143

**KERJA NASIONAL ( Studi kasus putusan Mahkamah Agung nomor : 1339 K/Pdt. Sus-PHI/2017 ).**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Sesuai keterangan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 1339 K/Pdt.Sus-PHI/2017 maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Tergugat diduga telah melakukan PHK yang tidak sesuai dengan pasal 155 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Tergugat melakukan PHK terhadap penggugat dari pekerjaannya tanpa melalui prosedur yang benar

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir Kerja?
2. Bagaimana pertimbangan hakim yang mengabulkan PHK dalam putusan Mahkamah Agung No. 1339 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Sudah Memenuhi Pasal 168?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk bisa mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mangkir Kerja
2. Untuk mengetahui pertimbangan hakim yang mengabulkan PHK dalam putusan Mahkamah Agung No. 1339 K/Pdt.Sus-PHI/2017 Sudah Memenuhi Pasal 168

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yakni memberikan pengembangan ilmu hukum khususnya permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan
2. Manfaat praktis yakni memberikan pengetahuan dan gambaran kepada pekerja atau praktisi yang terlihat dalam penyelesaian hubungan industrial

### 1.4 Kerangka Teoritis. Kerangka Konseptual. Kerangka pemikiran

#### 1. Kerangka Teoritis

Kerangka ini merupakan inti kerangka pemikiran dalam berpendapat dan teori mengenai suatu permasalahan dalam suatu kasus yang menjadi bahan perbandingan penulis dalam analisa dibidang hukum. Pada kerangka teori juga terdapat pengertian teori hukum yang terkait dengan topik pembahasan dalam permasalahan yang dikemukakan oleh penulis tentang PHK. Pengertian PHK ialah berakhirnya hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan baik karena ketentuan yang telah disepakati atau mungkin berakhir ditengah.

#### 1. Teori keadilan (Grand Theory)

Sebagaimana dikemukakan H. Muchsin, bahwa keadilan merupakan salah satu tujuan dari hukum selain kepastian hukum dan kemanfaatan. Sedangkan makna keadilan itu sendiri masih menjadi perdebatan. Namun keadilan itu terkait dengan pendistribusian yang merata antara hak dan kewajiban. Demikian sentral dan dominan kedudukan dan peranan dari nilai keadilan dari hukum sehingga Gustav Radbruch menyatakan "hukum adalah kehendak demi untuk keadilan kriteria hukum yang adil sebagaimana dikemukakan Gustav Radbruch yakni tentang persamaan hak untuk semua orang dihadapan pengadilan. Dengan begitu adanya hak-hak yang harus dilindungi demi kepentingan hukum dimana kepentingan hukum dimana kepentingan itu bukan diciptakan oleh Negara.

#### 2. Teori perlindungan hukum (Middle Range Theori)

Teori perlindungan hukum. Menurut satjitpo Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh

orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Dalam pemerintah yang memuat tentang ketentuan-ketentuan pemutusan hubungan kerja adalah Undang-undang Nomor 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>8</sup>

### 3. Teori Kepastian Hukum (Apple Range Theory)

Menurut Utrecht kepastian hukum mengandung dua kepastian yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak dilakukan dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengengatahui apa saja yang dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Teori kepastian hukum ini berasal dari aliran yuridis-dogmatik yang didasarkan aliran pemikiran positif didunia. Hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom, yang mandiri karena bagi penganut pemikiran yang mandiri karena bagi penganut aliran ini, tujuan hukum lain dari sekedar menjamin terwujud kepastian hukum dan kepastian hukum itu di wujudkan oleh hukum dengan sifatnya yang hanya membuat suatu<sup>9</sup>

### 4. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut molenaar hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berlaku, yang pokok mengatur antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha sedangkan menurut M.G Levenbach ialah hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Rinduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm 23

<sup>9</sup>Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta Gunung Agung. hlm 82 – 83

<sup>10</sup>Abdu Khakim, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014. hlm 4

## 1.4.2 Kerangka Konseptual

### A. Pekerja/Buruh

Adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>11</sup>

### B. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat<sup>12</sup>

### C. Pemberi Kerja

Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain

### D. Perusahaan<sup>13</sup>

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang persorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>14</sup>

### E. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang sudah ditetapkan<sup>15</sup>

### F. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup>Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2005 Tentang Pengupahan*

<sup>12</sup>Republik Indonesia, *Undang – Undang No.13 Tahun 2003, Tentang ketenagakerjaan. Lembar Negara No.39 Tahun 2003 Tenaga Kerja*

<sup>13</sup>*Ibid*

<sup>14</sup>*Ibid*

<sup>15</sup>*Op, Cit UU No13 Tahun 2003*

<sup>16</sup>Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009. hlm 3

## G. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang – Undang No.13 Tahun 2003. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan atau upah dan pemerintah<sup>17</sup>

## H. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial<sup>18</sup>

## I. Mogok Kerja

Mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan<sup>19</sup>

## J. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Organisasi yang dibentuk dan oleh untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka , mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga<sup>20</sup>

## K. Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup>Republik Indonesia, *Undang – Undang No.2 Tahun 2004 Penyelesaian Hubungan Industrial*

<sup>18</sup>Republik Indonesia, *Lembar Negara No.39 Tahun 2003 Tenaga Kerja*

<sup>19</sup>*Ibid*

<sup>20</sup>Republik Indonesia, *PP No.78 Tahun 2000* , Tentang Pengupahan

<sup>21</sup>*Op. Cit, UU No.13 Tahun 2003. Lembar Negara No.39 Tahun 2003 Tenaga Kerja*

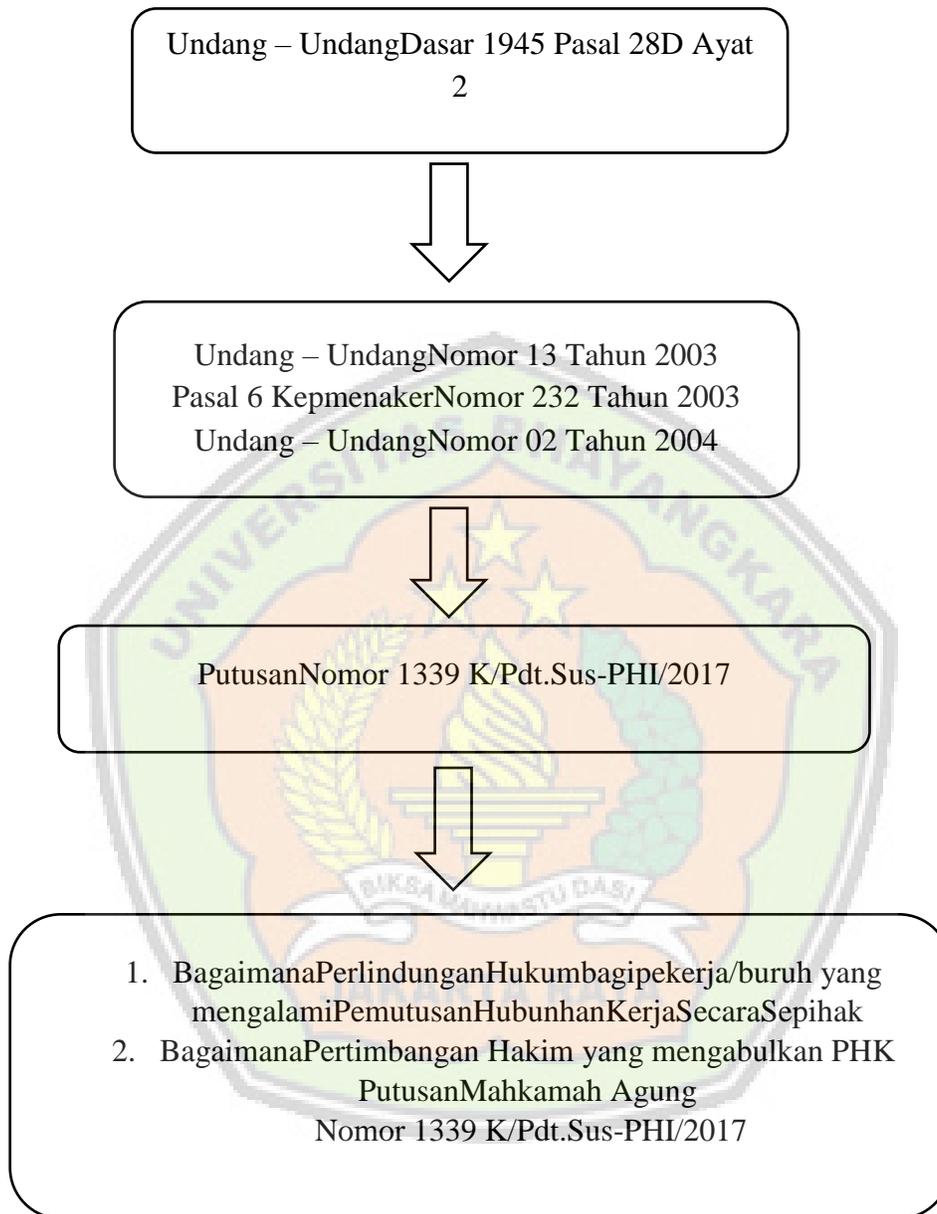
L. Pemutusan Hubungan ker Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>22</sup>



---

<sup>22</sup>Republik Indonesia, *Undang – Undang No.13 Tahun 2003,Tentang Ketenagakerjaan. Lembar Negara No.39 Tahun 2003 Tenaga Kerja*

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif (Yuridis Dogmatif) yang menekankan kepada pengguna logis normatif yaitu berdasarkan logika dan peraturan-peraturan dan perundang-undangan serta menggunakan logika silogister yaitu menarik kesimpulan yang sudah ada

Metode yuridis normatif digunakan untuk meniti asas-asas hukum, yakni penelitian terhadap hukum pasif tertulis maupun tidak tertulis untuk menilai mengambil keputusan secara kongkret dan dikaitkan dengan fungsi hakim dalam penerapan hukum, khususnya dalam melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan

Data skunder yang digunakan terdiri dari 3(tiga) bahan hukum yakni

### 1. Bahan Hukum Primer

- a. Undang –undang Dasar 1945
- b. Undang –undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- c. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 . Peraturan Pemerintah
- d. Pasal Kepmenakertrans No. 232 Tahun 2003

### 2. Bahan Hukum Sekunder

- a. Buku, artikel ilmiah dari internet
- b. Bahan seminar dan laporan penelitan dari kalangan hukum

### 3. Bahan hukum Tersier

Kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa inggris, kamus hukum

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulisan skripsi agar dapat memahami dan mengerti makna penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5(lima) bab sebagai berikut

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan dan gambaran umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya nya latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penulisan, metode penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berjudul tinjauan pustaka tentang gambaran umum terkait dengan pemutusan hubungan kerja oleh PT OHSUNG ELECTRONICS INDONESIA

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Merupakan hasil dari penelitian mengenai penyelesaian sengketa atas pemutusan hubungan kerja yang ada dalam putusan. Selain itu bab ini juga akan berisi tentang inti dari penelitian, tinjauan pustaka, serta teori dan konsep – konsep yang terkait

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Merupakan uraian tentang pandangan terhadap penyelesaian sengketa atas kasus tersebut

### **BAB V PENUTUP**

Merupakan bab terakhir yang memberikan penjelsan secara garis besar dalam bentuk kesimpulan mengenai pokok-pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab ini juga sekaligus merupakan penutup dan pembahasan atas permasalahan didalam penulisan ini