

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikenal apa yang dinamakan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja menurut Prof. Iman Soepomo, SH, didefinisikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>1</sup> Dalam pengertian definisi hubungan kerja tersebut terdapat ada kata “adanya perjanjian” dan adanya kata “mengikatkan diri para pihak”. Artinya mereka terikat dalam perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja dikenal juga apa yang dinamakan perjanjian kerja bersama atau disingkat PKB. Perjanjian kerja bersama merupakan pedoman pelaksanaan hubungan industrial yang menjelaskan hak dan kewajiban baik dari pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja maupun perusahaan dalam melaksanakan hubungan kerja, syarat-syarat kerja, perlindungan upah, jaminan sosial pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 21 perjanjian kerja bersama didefinisikan sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet ke-6, Jambatan, Jakarta, 1987, hlm 1

pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Seringkali dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tidak sesuai dengan apa yang tertulis dalam perjanjian, tidak terlaksana perjanjian kerja bersama baik yang dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja berdampak pada terjadinya perselisihan hubungan industrial, baik terjadi karena perbedaan penafsiran pasal-pasal yang ada pada PKB maupun ketidakmampuan para pihak untuk melaksanakan isi PKB. Salah satunya adalah perbedaan penafsiran tentang pasal yang mengatur adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan perusahaan telah merugi.

Perselisihan tersebut disadari ataupun tidak pasti menjadi penghalang terciptanya hubungan kerja yang harmonis, nyaman dan dinamis. Hubungan industrial yang harmonis, nyaman dan dinamis antara pekerja dengan pengusaha akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja, sebagai implementasi dari hubungan industrial yang harmonis adalah pelaksanaan perjanjian kerja bersama, dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya bila tidak ada keharmonisan akan berdampak negatif, ketidak harmonisan tersebut tambah meruncing antara pengusaha dengan para pekerja karena perjanjian kerja bersama (PKB) tidak diperpanjang lagi dan sudah habis masa berlakunya atau telah daluarsa, ini artinya perusahaan PT. Merdi Mahayana tidak mempunyai perjanjian kerja bersama dengan karyawan sehingga antara perusahaan dengan pekerjanya tidak mempunyai pedoman dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam skripsi ini penulis mengambil contoh study kasus putusan Nomor 93/G/2013/PHI/PN.BDG, dimana PT.Merdi Mahayana (dalam hal ini sebagai Penggugat) dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2012 kekurangan order dari Buyer sehingga PT.Merdi Mahayana mengalami kerugian terus-menerus dalam 2 tahun terakhir sehingga perusahaan tidak dapat dipertahankan lagi, karena itu Perusahaan (Penggugat) ingin menutup perusahaan dengan alasan merugi ingin melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 13 karyawannya. Hal ini menurut PT.Merdi Mahayana (Penggugat) telah sesuai dengan pasal 164 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4. Namun menurut serikat pekerja SPMI Kabupaten Bekasi permasalahannya bukanlah demikian yang terjadi adalah adanya dua perselisihan hubungan industrial yaitu penangguhan upah tahun 2013 dan penutupan perusahaan (perselisihan hak atas kepentingan dan pemutusan hubungan kerja), dimana menurut pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal telah terjadi 2 perkara hubungan industrial maka haruslah perselisihan hak atau kepentingan yang diselesaikan terlebih dahulu.

Menurut penulis keinginan PT.Merdi Mahayana apabila perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja seharusnya dilakukan perundingan terlebih dahulu secara bipartit antara perusahaan dengan pekerja. Hal ini sesuai dengan pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1). Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2). Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain itu pula seharusnya menurut penulis apabila perusahaan ingin ditutup dengan alasan merugi sebagaimana dimaksud dalam pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan semua karyawannya yang berjumlah 36 orang diputus hubungannya bukan 13 karyawan yang di PHK, yang secara kebetulan ke 13 karyawan tersebut adalah pengurus SPMI PUK PT.Merdi Mahayana yang sedang memperjuangkan kenaikan upah berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1405-Bangsos/2012

tertanggal 21 Nopember 2012 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2013 berlaku terhitung per 1 Januari 2013. Hal ini sangat Nampak sekali ketidak sukaan PT. Merdi Mahayana kepada 13 orang karyawannya.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas penulis melihat ada kesenjangan antara yang seharusnya karyawan bekerja tidak diputus hubungan kerjanya namun kenyataannya diputus hubungan kerjanya dengan alasan yang tidak berdasar atas hukum sebagaimana yang diamanatkan dalam ketentuan pasal 164 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan alasan oleh perusahaan PT. Merdi Mahayana untuk memutus hubungan kerja tenaga kerjanya, karena itu penulis tertarik untuk menelaahnya lebih lanjut dengan mengambil judul dalam proposal skripsi ini dengan judul **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA DENGAN ALASAN PERUSAHAAN MERUGI MENURUT PASAL 164 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 (Study Kasus Putusan Nomor 93/G/2013/PHI/PN/BDG)**

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam proposal ini adalah:

- a. Untuk mengetahui alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan telah merugi 2 tahun telah dapat dibuktikan?
- b. Untuk mengetahui dibenarkan jika ada dua perkara perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak atau kepentingan dan pemutusan hubungan

kerja kemudian perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya?

- c. Untuk mengetahui perusahaan dibenarkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya yang menuntut kenaikan pembayaran upah agar sesuai dengan SK Gubernur Jawa Barat?

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penulis merumuskan sebagai berikut

- a. Apakah dasar hukum perusahaan PT. Merdi Mahayana yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan perusahaan merugi selama 2 tahun telah sesuai dengan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Apakah pengajuan gugatan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dapat dibenarkan tanpa ada bipatrit, tripatrit, anjuran dan risalah dari disnaker setempat?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian penulisan proposal ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dasar hukum perusahaan PT. Merdi Mahayana yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan perusahaan merugi selama 2 tahun telah sesuai dengan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- b. Untuk mengetahui dibenarkan jika ada dua perkara perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak atau kepentingan dan pemutusan hubungan kerja kemudian perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya?

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah di atas maka manfaat penelitian adalah:

a. Dari Segi Teoritis

Mengembangkan ilmu hukum ketenagakerjaan berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja dengan konsep hubungan industrial

b. Dari Segi Praktis

Sebagai bahan masukan kepada mahasiswa hukum dalam penelitian yang akan datang serta manfaat praktis untuk penulis adalah dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum

## D. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Kerangka Pemikiran

### 1. Kerangka Teoritis

#### a. Hubungan Kerja

Menurut Prof. Iman Supomo hubungan kerja didefinisikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi

upah.<sup>2</sup> Menurut Husni, SH, Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh untuk membayar upah.<sup>3</sup>

### **b. Perjanjian Kerja**

Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

## **2. Kerangka Konseptual**

### **a. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

### **b. Pengertian Perusahaan**

Menurut pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan adalah: a. setiap bentuk usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. b. Usaha-

---

<sup>2</sup> Iman Soepomo, *Ibid*, hlm 1

<sup>3</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1993, hlm 51

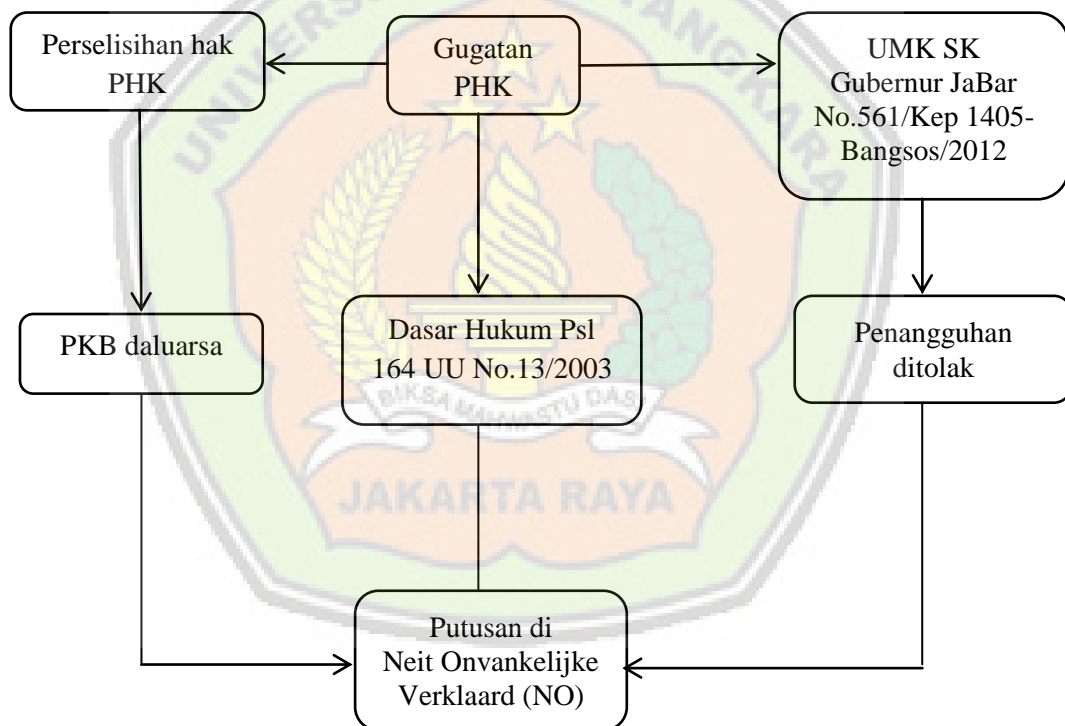


usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### c. Pengertian Pekerja

Menurut pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 3. Kerangka Pemikiran



## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian Hukum dilakukan dengan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian Yuridis Normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian

terhadap data sekunder”<sup>4</sup> Data sekunder adalah data yang sudah didokumentasikan sehingga data yang sudah siap dipakai.<sup>5</sup> Contoh data sekunder adalah peraturan perundang-undangan dan buku-buku ilmiah. Data sekunder tersebut penulis dapatkan dari perpustakaan dan buku-buku yang dimiliki oleh penulis sendiri.

## 2. Metode Pendekatan

Sebagai penelitian hukum dengan metode penelitian yuridis normatif, pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)<sup>6</sup> Penelitian hukum dengan pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan cara memahami, mengungkap dan menafsirkan makna norma-norma hukum yang menjadi bahan hukum penelitian. Norma-norma hukum itu dipahami, diungkap dan ditafsirkan maknanya dengan penafsiran yang ada dalam ilmu hukum.

## 3. Bahan Hukum

Penelitian hukum bertujuan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan maksud untuk menjawab masalah hukum yang sudah diidentifikasi sebelumnya. Bahan-bahan hukum adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat dari sudut pandang .<sup>7</sup> Bahan-bahan hukum dibagi atas 3 macam jika ditinjau dari sudut kekuatan mengikatnya masing-masing yaitu:

---

<sup>4</sup> Hotma P.Sibuea & Herybertus Sukartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Krakatau Book, 2009, hlm.79

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2005, hlm.96

<sup>7</sup> *Ibid*

- a. Bahan hukum primer, seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahan sekunder, misalnya buku dan jurnal ilmiah yang berisi pendapat para pakar hukum.
- c. Bahan hukum tersier, misalnya kamus bahasa, kamus hukum, ensiklopedia<sup>8</sup>

#### 4. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan-bahan hukum dalam rangka penelitian yuridis normatif meliputi berbagai aktifitas intelektual sebagai berikut :

- a. Memaparkan hukum yang berlaku
- b. Menginterpretasi hukum yang berlaku
- c. Menganalisis hukum yang berlaku dan
- d. Mensistematisasi hukum yang berlaku.<sup>9</sup>

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika Skripsi ini terdiri dari:

Bab I Pendahuluan terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Sistematika

<sup>8</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2006 hlm.33

<sup>9</sup> *Ibid.* hlm.32

## Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dibahas mengenai asas, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan, macam-macam pemutusan hubungan kerja dan alasannya, perjanjian kerja bersama dan masa berlakunya, Hukum Acara pengadilan Hubungan Industrial.

## Bab III Hasil Penelitian, yang terdiri dari kasus posisi dan Putusan Hakim

Bab IV Pembahasan dan Analisisnya, pada bab ini akan dibahas rumusan masalah yang penulis buat pada rumusan masalah yaitu: dasar hukum PT. Merdi Mahayana yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan perusahaan merugi selama 2 tahun, dasar hukum pertimbangan Majelis Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada Pengadilan Negeri Bandung menutus perkara pemutusan hubungan kerja 13 tenaga kerja PT. Merdi Mahayana.

## Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran