

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, setiap orang memerlukan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dewasa ini diketahui bahwa Indonesia membutuhkan lapangan kerja yang banyak agar penduduk banyak yang terserap menjadi pekerja dan mengurangi pengangguran. Dengan berkurangnya pengangguran maka akan berkurang juga tingkat kemiskinan di negara ini.

Dalam dunia kerja, setiap pekerja memiliki tujuan dan motivasi masing-masing. Tujuan dan motivasi tersebut akan memberikan gambaran produktivitas dan kinerjanya. Dengan kinerja tersebut para pekerja pasti menghadapi lika-liku proses kerja yang dapat menjerumuskan mereka dalam keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak saja karena kinerja para pekerja, banyak faktor yang menentukan. Kondisi ekonomi suatu negara atau perusahaan tersebut juga sangat mempengaruhi keputusan rasionalisasi jumlah pegawai yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) beberapa pekerja suatu perusahaan. Tahun 1998 merupakan contoh kondisi krisis ekonomi di Indonesia, dan banyak sekali kepala keluarga yang terhenti aliran keuangan untuk keluarganya karena terkena kebijakan rasionalisasi jumlah pekerja perusahaan tempatnya bekerja.

Selain karena kondisi ekonomi nasional maupun perusahaan yang bermasalah, ada banyak faktor yang dapat menjadi awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja, yaitu Pekerja telah melakukan kesalahan berat, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan diundangkannya Undang-Undang ketenagakerjaan maka para pekerja dan pengusaha harus memahaminya. Namun dalam kenyataannya banyak pekerja yang terjebak melakukan kesalahan berat yang dapat membuatnya di putus hubungan kerja. Selain itu juga banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan pekerjanya pun tidak tahu harus menuntut hak apa pada pengusaha atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Akibat kurang pahamiya pekerja dan pengusaha pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkadang membuat pekerja dan pengusaha tidak mengetahui hak dan kewajiban sebagaimana yang terjadi dalam perkembangan-perkembangan hukum dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hukum ketenagakerjaan salah satu jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dapat ditimbulkan karena kesalahan pekerja, sebagaimana kesalahan tersebut dianggap sebagai kesalahan berat diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian perja bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1) berbunyi :

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

Huruf (a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.

Huruf (b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.

Huruf (c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.

Huruf (d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.

Huruf (e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

Huruf (f) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Huruf (g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Huruf (h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

Huruf (i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.

Huruf (j) Melakukan perbuatan lainya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kemudian ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesalahan berat ini dinilai oleh pihak pekerja dan serikat pekerja telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, karena melanggar azas praduga tak bersalah (*Preassumption of Innocence*).

Dalam kasus ini pekerja diperusahaan PT. UTAX INDONESIA dimana pekerja saudara Dicki Fahmi, saudara Dedi Kuswandi dan saudari Sri Lestari selaku pekerja di bagian produksi. yang mana pekerja tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang jelas dan dianggap alfa atau mangkir yang mengakibatkan mesin produksi berhenti dan menghambat produktifitas perusahaan sehingga hasil produksi menurun dan perusahaan mengalami kerugian.

Perusahaan memandang kesalahan yang dilakukan oleh saudara Dicki Fahmi, saudara Dedi Kuswandi dan saudari Sri Lestari telah melanggar Peraturan Perusahaan (PP) PT. UTAX Indonesia yaitu Pasal 19 ayat (2) huruf (d), (c), (h), Pasal 19 ayat (4) huruf (c), (h) dan Pasal 20 angka (11). dan perusahaan merujuk pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena pekerja dianggap melakukan kesalahan berat, maka perusahaan PT. UTAX Indonesia memberikan surat peringatan I, II dan III. Serta perusahaan merujuk pada Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi;

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberi surat peringatan pertama, kedua, ketiga secara berturut-turut”.

Karena para pekerja melanggar Peraturan Perusahaan dan dianggap melakukan kesalahan berat yang mengakibatkan mesin produksi berhenti, menghambat produktifitas perusahaan sehingga hasil produksi menurun dan perusahaan mengalami kerugian, maka perusahaan PT. UTAX Indonesia memberikan surat peringatan I, II dan III dan skorsing serta melakukan Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap saudara Dicki Fahmi, saudara Dedi Kuswandi dan saudari Sri Lestari. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) Jo Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batal demi hukum.

Dalam penerapakan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap kesalahan pekerja. Dalam putusan seharusnya hakim mengacu pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 dan Kemenakertrans dalam Surat Edarannya Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materi Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Yang menyatakan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak dapat lagi sebagai acuan dalam memutus hubungan kerja, kecuali dalam kasus tersebut sudah mempunyai putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Berdasarkan deskripsi diatas penulis tertarik untuk membahas masalah mengenai :

“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN PERATURAN PERUSAHAAN PADA PT.UTAX INDONESIA STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 232/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi masalah yang timbul dalam kasus Putusan Nomor: 232/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG adalah sebagai berikut:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. UTAX INDONESIA terhadap pekerja/buruh ditinjau dari Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan tanpa Putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan PT. UTAX Indonesia yang diputus dalam putusan PHI No. 232/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG telah sesuai dengan putusan MK No. 012/PUU-I/2003?
- b. Bagaimanakah akibat hukum terhadap perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang melanggar Peraturan Perusahaan tanpa Putusan Pengadilan Pidana yang berkekuatan hukum tetap?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. UTAX INDONESIA terhadap pekerja telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat, tanpa putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis dari hasil penelitian dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu hukum tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh kesalahan berat dalam satu perusahaan.
- b. Secara praktis yaitu dapat memberikan sumbangan literatur bagi hukum ketenagakerjaan, khususnya memberikan sumbangan pemikiran bagi penegak hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebabkan oleh kesalahan berat.

D. Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Dalam mengkaji, menelaah dan menganalisa pokok permasalahan dalam skripsi ini, sudah barang tentu diperlukan suatu kerangka teori yang diharapkan dapat memecahkan atau memberikan solusi terhadap masalah yang akan diteliti. Oleh sebab itu, penulis dalam mengkaji dan menganalisa permasalahan yang hendak diteliti akan menggunakan suatu teori yang dianggap relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas.

Adapun kerangka teori yang hendak dipakai dalam penulis skripsi ini adalah teori Hukum Perjanjian. Serta azas *lex superior derogate legi inferiori* (hukum yang lebih tinggi mengalahkan hukum yang lebih rendah)¹.

2. Kerangka konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk membatasi pengertian, istilah maupun konsep. Untuk menghindari perbedaan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, penulis membaginya menjadi :

- a. Pemutusan
- b. Hubungan Kerja
- c. Perselisihan Hubungan Industrial
 - 1). Perselisihan Hak
 - 2). Perselisihan Kepentingan

¹ Jimly Asshiddiqie, & M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Cet 2, Jakarta: Kontitusi Press (konpress), 2012, hlm. 100.

3). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

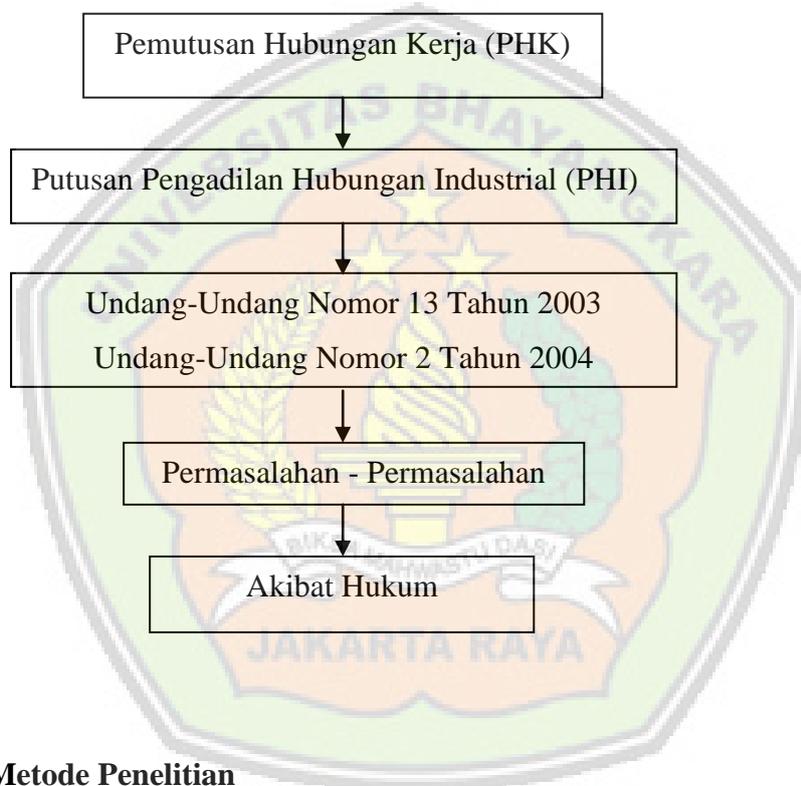
4). Perselisihan antar Serikat Pekerja

d. Pelanggaran

e. Peraturan Perusahaan

f. Perusahaan

3. Kerangka Pemikiran (Frame Of Mind)



E. Metode Penelitian

1. Tipe dan pendekatan penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis yaitu mengelaborasi dan menganalisis masalah agar tergambar pemahaman tentang masalah tersebut. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan dan pendekatan Perundang-undangan. Artinya, dalam

mengkaji dan meneliti masalah tersebut mengacu kepada peraturan perUndang-Undangan dan kasus atau hasil putusan pengadilan.²

2. Sumber dan jenis data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data skunder yaitu data skunder yang diperoleh dari :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat seperti norma atau kaidah dasar, yakni pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, Peraturan pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan daerah, Bahan hukum yang tidak dikodifikasi, seperti misalnya hukum adat, yurisprudensi. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang penulis gunakan adalah :
 - 1). Undang-Undang Dasar 1945.
 - 2). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 4). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - 5) KUHPerdata
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang dapat memberikan informasi atau

² Hotma Sibuea & Herybertus Soekartono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Krakattaw Book, 2009, hlm 8.

hal-hal yang berkaitan dengan isi sumber hukum dalam penerapannya, seperti :

- 1). Jurnal hasil penelitian ini.
 - 2). Bahan hukum sekunder yang penulis gunakan adalah artikel ilmiah dari internet, buku, hasil penelitian seperti skripsi, tesis dan disertasi, bahan seminar, laporan-laporan penelitian.
 - 3). Karya tulis dari kalangan hukum.
 - 4). Buku-buku tentang hukum.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap sumber primer atau sumber sekunder. Dalam penelitian ini, bahan hukum tersier yang penulis gunakan seperti: kamus-kamus, baik kamus Besar Bahasa Indonesia, kamus Besar Bahasa Inggris, maupun kamus Hukum, majalah, tabloid, koran.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan agar tersaji secara sistematis penulis akan membagi penulisan skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat

penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai pengertian perjanjian kerja, hubungan kerja, pengertian pemutusan hubungan kerja, penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja ditinjau dalam hukum Perundang-undangan serta pengertian dan macam-macam Putusan.

Bab III Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan membahas tentang kedudukan hukum perjanjian kerja dalam penyelesaian pemutusan hubungan industrial, kasus posisi, dasar-dasar pertimbangan hakim dalam Putusan, serta Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 232/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Pada bab ini Penulis akan membahas tentang penerapan perlindungan hukum berdasarkan hukum perburuhan /ketenagakerjaan dan serta membahas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 232/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.BDG yang akan dihubungkan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Bab V Penutup

- a. Kesimpulan
- b. Saran