

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum, maka hampir semua bidang kehidupan masyarakat Indonesia diatur oleh hukum termasuk di bidang ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU KT) yang telah direvisi oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker).

Hukum ketenagakerjaan intinya adalah hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Dalam artian luas, disamping meliputi hubungan kerja yang menunjukkan adanya pekerja yang dipimpin oleh pemberi kerja, maka hukum ketenagakerjaan juga melingkupi pekerjaan yang lakukan pekerja mandiri dimana tanggung jawab dan resikonya ada pada pekerja.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah; melindungi tenaga kerja;

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 2013), hlm.3.

meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>2</sup>

Dasar dari hubungan kerja adalah perjanjian kerja yang berbentuk tertulis dan juga berbentuk lisan. Kedua bentuk perjanjian kerja ini tetap sama-sama berisi unsur-unsur yang menjadi kebutuhan para pihak. Pekerja membutuhkan adanya upah layak, fasilitas kerja yang baik dengan situasi kerja nyaman. Kebutuhan pihak pemberi kerja adalah produktifitas pekerja yang maksimal sesuai target dan/atau waktu yang telah ditetapkan. Jadi dunia kerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Isi dari hubungan kerja merupakan hak dan kewajiban para pihak, pekerja dan pemberi kerja yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut dalam perjalanannya tidak selalu lancar, tetapi sering terjadi perselisihan antara para pihak yang akhirnya dapat berakhir dengan putusanya hubungan kerja. Pengakhiran hubungan kerja dapat dilakukan oleh pihak pekerja, misalnya dengan pengunduran diri dengan berbagai alasan. Di lain pihak, pemberi kerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja dengan berbagai alasan, hal ini dalam dunia kerja disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>3</sup> Alasan PHK antara lain karena pekerja tidak disiplin dan melanggar ketentuan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2013. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2013, hlm. 7.

<sup>3</sup> Yusuf, Arif, Hamali, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Jakarta, hlm 250-251.

Bersama, pekerja mangkir kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa disertai keterangan yang sah, atau pekerja melakukan tindak pidana yang dikategorikan sebagai kesalahan berat.

Ketentuan tentang kesalahan berat diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU KT isinya adalah: "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat", yaitu :

- a. pekerja menipu, mencuri, atau menggelapkan barang atau uang perusahaan;
- b. pekerja berikan informasi palsu atau memalsukan keterangan yang membuat perusahaan rugi;
- c. pekerja minum atau mabuk akibat meminum minuman keras;
- d. pekerja pengguna narkoba dan/atau bahkan pengedarnya di lingkungan kerja;
- e. pekerja berbuat asusila, berjudi di lingkungan kerjanya;
- f. pekerja melakukan penyerangan, penganiayaan, pengancaman atau intimidasi rekan sekerja atau pemberi kerja;
- g. pekerja bujuk rekan sekerja atau pemberi kerja untuk berbuat hal-hal yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- h. pekerja tidak cermat atau sengaja merusak atau lalai membiarkan barang milik pemberi kerja dalam keadaan membahayakan sehingga merugikan perusahaan;
- i. pekerja dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau

pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

j. pekerja membocorkan rahasia perusahaan.

Seluruh perbuatan tersebut adalah merupakan tindak pidana, jadi pengusaha dapat melakukan PHK sepihak kepada pekerja yang melakukan hal-hal tersebut di atas tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diamanatkan Pasal 151 ayat (3) UU KT.

Pasal 158 UU KT, telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, yang pada pokoknya tentang PHK karena pekerja melakukan tindak pidana/kesalahan berat, maka harus didahului oleh adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Putusan MK ini diimplementasikan dalam SE Menakertrans RI No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang menegaskan apabila alasan PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja adalah karena pekerja melakukan kesalahan berat, maka kesalahan berat tersebut harus telah diputus oleh pengadilan pidana telah berkekuatan hukum yang tetap (*inkracht van gewijsde*).

Praktiknya di dunia kerja, manakala kesalahan berat dilakukan pekerja dan membuat perusahaan sangat rugi, atau membuat keamanan serta keteriban di perusahaan menjadi terganggu, biasanya pengusaha atau pihak perusahaan langsung lakukan PHK sepihak. Artinya PHK dikenakan kepada pekerja tanpa adanya putusan hakim pidana yang telah *inkracht* dan tanpa adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dasar kewenangan melakukan PHK tersebut biasanya dimuat dalam

ketentuan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PHK dalam dunia ketenagakerjaan cenderung menjadi masalah yang seakan-akan tidak pernah usai, di samping itu dunia ketenagakerjaan masih diselimuti permasalahan-permasalahan lainnya seperti ketentuan dalam PKB, permasalahan mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan hak terutama upah pekerja.<sup>4</sup>

Khusus mengenai Peraturan Perusahaan, ketentuan Pasal 1 angka 20 UU KT memberi pengertian “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tertib perusahaan”. Pasal 108 ayat (1) UU KT menegaskan bahwa bagi pengusaha wajib membuat Peraturan Perusahaan (PP) apabila mempekerjakan pekerja minimal 10 (sepuluh) orang di perusahaannya. PP ini berlaku apabila telah ada pengesahan dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Apabila dalam perusahaan telah ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka tidak perlu lagi pengusaha membuat Peraturan Perusahaan.

Komponen penting dalam PP tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 111 UU KT, yaitu paling sedikit memuat:

1. “Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan

---

<sup>4</sup> Erica Gita Mogi, 2017, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Administratum*, Volume 5, Nomor 2:1.

## 5. Jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.”

Ketentuan di atas, menunjukkan Peraturan Perusahaan dibuat oleh pihak pengusaha secara sepihak, tidak ada kesepakatan dengan pekerja di dalamnya. Hal ini membuka peluang bagi pengusaha untuk membatasi hak-hak pekerja, dan sebaliknya memberikan hak pengusaha lebih besar seperti untuk melakukan PHK yang ketentuannya diatur dalam PP.

Pasal 154A ayat (1) UU KT yang merupakan pasal tambahan oleh UU Ciptaker, mengatur tentang alasan-alasan PHK.<sup>5</sup> Pasal 154A ayat (2) menetapkan bahwa, selain alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam PK, PP, atau PKB sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1). Bunyi Pasal 61 ayat (1) adalah:

“Perjanjian Kerja berakhir apabila :

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya Putusan pengadilan dan/atau Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam PK, PP atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menjadi hal yang menarik untuk meneliti apabila dalam suatu PKB mengatur mengenai PHK sepihak yang dapat dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pekerja melakukan kesalahan berat, sementara Putusan MK No. 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 tidak membenarkan tindakan PHK sebelum adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap yang

---

<sup>5</sup> Lihat Pasal 154 ayat (1) UU Ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja

menyatakan pekerja bersalah. Hal menarik lainnya adalah setelah berlakunya UU Ciptaker, ternyata memberikan legalitas pencantuman keadaan tertentu sebagai alasan PHK dalam hal ini pekerja melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan Pasal 154A ayat (2) jo. Pasal 61 ayat (1) UU KT yang telah diuraikan di atas.

Setiap perselisihan PHK yang terjadi dalam hubungan kerja harus melalui proses penyelesaian sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) yang dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memutus perselisihan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat adalah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 32/PDT.SUS-PHI/2021/PN.SBY.

Penulis memandang penting untuk mengkaji lebih dalam lagi adanya polemik antara pengusaha dengan pekerja yang melakukan kesalahan berat didasarkan pada PKB melalui penelitian dalam bentuk skripsi berjudul : “Analisis Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Melakukan Kesalahan Berat (Studi Putusan No. 32/PDT.SUS-PHI/2021/PN.SBY)”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keabsahan dari kesepakatan para pihak tentang ketentuan PHK sepihak terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang dimuat di dalam Peraturan Perusahaan?

2. Bagaimana implementasi penyelesaian perselisihan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat dalam Putusan No. 32/PDT.SUS-PHI/2021/PN.SBY?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan keabsahan dari ketentuan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang dimuat di dalam Peraturan Perusahaan.
2. Untuk mendeskripsikan penyelesaian perselisihan PHK karena pekerja melakukan kesalahan berat dalam Putusan 32/PDT.SUS-PHI/2021/PN.SBY.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang hendak dicapai dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangsih pemikiran terhadap pengembangan ilmu dan pengetahuan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, terlebih khusus terhadap penyelesaian perselisihan PHK sepihak yang banyak terjadi di dunia kerja.
2. Mengembangkan ilmu dan pengetahuan penulis yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan praktik yang terjadi dalam masyarakat terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan kesalahan berat.



3. Memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masyarakat umumnya, pengusaha, pekerja/buruh pada khususnya dan para hakim Pengadilan Hubungan Industrial serta pembentuk peraturan perundang-undangan sebagai masukan.
4. Melengkapi dan memenuhi tugas sebagai persyaratan pokok yang bersifat akademis guna meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Medan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima (5) bab atau bagian yang bisa dijelaskan berikut ini.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian yang dimulai dari latar belakang masalah dimana disini menjelaskan tentang permasalahan penelitian dan mengapa dilakukan penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka yang menjadi dasar penelitian dan pemikiran dalam skripsi ini dan menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah atau pun jurnal ilmiah yang mendukung penelitian ini yang meliputi kerangka teori, penelitian terdahulu, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum subjek dan objek penelitian. Metode pengumpulan data yang terdiri dari jenis penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis yang meliputi tahapan pengolahan data dan waktu penelitian.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bab ini menguraikan penyajian data, pada sub bab ini dipaparkan data yang ada relevansinya dengan topik skripsi; analisis data dan interpretasi, pada sub bab ini akan dipaparkan analisa data yang telah diperoleh dengan menggunakan metode analisis yang digunakan dan menginterpretasikannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan simpulan yang merupakan hasil analisis sekaligus merupakan jawaban rumusan masalah, selanjutnya penulis memberikan saran dari kesimpulan yang diperoleh.