

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, permasalahan tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk lebih diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal yang diputar perusahaan, karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dengan adanya modal dan teknologi yang semakin maju akan membuahkan hasil yang maksimal, sebab termasuk tugas pokok karyawan adalah menjalankan proses produksi yang pada akhirnya dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi. Kondisi seperti ini diikuti

meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternatif pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Disisi lain hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja kerap kali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh maupun pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".<sup>1</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Perjanjian kerja harus memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yakni hak dan kewajiban pekerja/buruh, hak dan kewajiban pengusaha serta syarat-syarat kerja. Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat

---

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN. No. 39 Tahun 2003/TLN. No. 4279.

pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

Perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan sebagian besar berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja, sedangkan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar, dimana pengakhiran hubungan kerja yang merupakan suatu masalah besar bagi karyawan, karena dengan berakhirnya hubungan kerja, bagi pekerja/buruh berarti kehilangan mata pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan, bila ia tidak segera mendapat pekerjaan di tempat lain.<sup>2</sup> Sedangkan di lain pihak dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik disadari atau tidak perusahaan pun sesungguhnya mengalami kerugian. Bagi perusahaan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu kerugian karena harus melepaskan tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan pengusaha.<sup>3</sup>

Dalam penyelenggaraan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan itu sendiri seringkali mengalami beberapa kendala, bagi pihak pekerja, pola hubungan yang selama ini terbentuk adalah masih pola hubungan subordinasi, yakni pola hubungan atasan dan bawahan. Hal ini juga menjadikan mengapa hukum ketenagakerjaan dibentuk adalah untuk melindungi pekerja/buruh.

---

<sup>2</sup> A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Cet. 1. Jakarta: Pradnya Paramita, tanpa tahun, hlm. 81.

<sup>3</sup> F.X. Djulmiadji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997, hlm. 84.

Perlindungan oleh pemerintah bagi pekerja/buruh diwujudkan dalam peraturan di bidang ketenagakerjaan yang ada pada hakekatnya bersifat membatasi, dalam bentuk perlindungan pada pihak pekerja/buruh, pihak pengusaha, tempat kerja, dan alat-alat kerja yang digunakan oleh pekerja/buruh.

Bagi pengusaha biaya terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja pada akhirnya sedikit banyaknya akan mempengaruhi keuangan perusahaan, namun keuntungan yang diperoleh perusahaan dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawannya adalah dapat membuat perusahaan itu memiliki standar dalam menerima karyawan baru dan lebih menjamin kenyamanan dan keharmonisan hak bagi karyawannya di perusahaan tersebut.

Setelah hubungan kerja itu berakhir, pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban lagi untuk bekerja pada pengusaha dan sebaliknya pengusaha juga tidak berkewajiban lagi memberikan upah dan hak-hak lain kepada pekerja/buruh. Akibat selanjutnya yang dialami oleh pekerja/buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ialah hilangnya jaminan pendapatan bagi dirinya dan keluarganya dan bagi pengusaha menyebabkan kehilangan pekerja yang selama ini sudah di bina dan memahami prosedur kerja di perusahaannya.

Oleh sebab itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan pemerintah dengan segala upaya dan usaha hams mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Segala upaya berarti bahwa kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindarkan terjadinya

Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Jadi pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan terakhir, bila segala upaya pencegahan menemui jalan buntu, barulah diadakan pemutusan hubungan kerja.

Namun demikian para pekerja kadang sering mendapatkan masalah salah satunya tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang terkadang para pekerja awam tidak mengerti tentang hal tersebut, terkadang para pengusaha sewenang-wenang dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja, kadang kala suatu sistem Pemutusan Hubungan Kerja menjadi suatu permainan para pengusaha, salah satunya adalah mencari-cari kesalahan pekerja yang ingin di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) agar mendapatkan suatu alasan pekerja tersebut di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang seharusnya masalah tersebut cenderung mengada ada, sehingga tenaga kerja yang tidak berdaya yang menjadi korban.

Selain kesengajaan dari pihak perusahaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa terjadi karena faktor dari pekerja yang memang ingin dia di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau memang yang bersangkutan sering kali melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Namun dapat saja pekerja atau buruh melakukan kesalahan karena sifat dari perusahaan seperti dikejar deadline. Sifat ini misalnya pada perusahaan-perusahaan di bidang jurnalistik. Terkait dengan hal ini, penulis berkeinginan untuk mengungkap

permasalahan yang dialami oleh Sdr. R. Prio Wibowo Pekerja/buruh yang bekerja dan menjabat sebagai Produser di PT. CIPTA IMAJINASI DISAIN (CREATIVE INDIGO PRODUCTION) selama 10 Tahun. Pada tanggal 17 Januari 2011, Sdr. R.Prio Wibowo dianggap Pengusaha telah bekerja dengan ceroboh sehingga menimbulkan efek negatif bagi perusahaan tersebut, oleh karena itu, Sdr. R. Prio Wibowo dikenakan sanksi, yaitu melanggar tata tertib perusahaan. Pada tanggal 20 Januari 2011, Pekerja dipanggil Pemimpin Redaksi yang juga didampingi Manajer HRD untuk kedua kalinya, selanjutnya Sdr. R. Prio Wibowo diminta untuk mengundurkan diri dengan alasan tayangan yang diproduksi oleh Sdr. R. Prio Wibowo menurun, dan oleh sebab itu diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 016/HRD-PHK/I/2011 dan Sdr. R. Prio pada tanggal 31 Maret 2010 telah diberikan oleh tergugat Surat peringatan 3 (tiga) sebelum dikeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi pekerja menolaknya dikarenakan pekerja sudah semaksimal mungkin bekerja dan pekerja merasa tidak merugikan perusahaan, sengketa ini berujung di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengajukan judul skripsi **”Tinjauan Atas Kewenangan Pengusaha Untuk Memberhentikan Pekerja Berdasarkan 1 ( Satu ) Surat Peringatan”**. (Tinjauan Atas Putusan Nomor: 194/PHI. G/2011/PN. JKT. PST)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah penulis uraikan, selanjutnya penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah dengan memberikan 1 (satu) kali surat peringatan dapat memberikan kewenangan bagi pengusaha untuk memberhentikan pekerja ?
2. Bagaimana mekanisme pemberhentian kerja bagi pekerja melanggar peraturan ketenagakerjaan ?
3. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan nomor perkara 194/PHI. G/2011/PN. JKT. PST yang dikaitkan dengan aspek pembinaan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan diatas yang penulis jabarkan, maka adapun tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dasar dan kewenangan surat peringatan 1 (satu) yang diterbitkan pengusaha dalam memberhentikan pekerja.
2. Untuk mengetahui mekanisme pemberhentian kerja bagi pekerja melanggar peraturan ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan nomor perkara 194/PHI. G/2011/PN. JKT. PST yang dihubungkan dengan aspek pembinaan.

#### **D. Definisi Operasional**

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dan salah pengertian serta untuk mempermudah penulisan ini, penulis memberikan pengertian operasional tentang beberapa istilah yang dipakai dalam penulisan ini. Adapun beberapa definisi tersebut berikut ini adalah definisi operasional dari istilah-istilah tersebut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>4</sup>
2. 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 satu perusahaan.<sup>5</sup>
3. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Indonesia, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka (25), LN. No. 39 Tahun 2003/TLN. No. 4279.

<sup>5</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka (22)

<sup>6</sup> Indonesia, *Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No. 2 Tahun 2004, Pasal 1 angka (1), LN. No. 6 Tahun 2004/TLN. No. 4356.

4. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup>
5. PKB yaitu 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 pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>8</sup>
6. Pembinaan yaitu kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.<sup>9</sup>
7. Kewenangan adalah hak seorang individu untuk melakukan sesuatu tindakan dengan batas-batas yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.<sup>10</sup>
8. Surat Peringatan adalah surat tertulis yang diterbitkan oleh pengusaha kepada pekerja yang dilakukan secara berurutan apabila melakukan suatu pelanggaran yang sesuai dengan ketentuan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> *Loc. Cit*, Pasal 1 angka (3)

<sup>8</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka (21)

<sup>9</sup> *Ibid*, Pasal 173 angka (1)

<sup>10</sup> Novianto. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Solo: CV. Bringin 55, 2005

## **E. Metode Penelitian**

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penulisan penelitian normatif. Penelitian Normatif disebut juga Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelusuri atau menelaah dan menganalisis bahan pustaka atau bahan dokumen, seperti Undang-Undang, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahannya.<sup>12</sup>

### **1. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan dalam skripsi ini yaitu sifat penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang menggambarkan secara umum tentang hukum ketenagakerjaan yang memungkinkan dapat membantu dalam teori-teori hukum.<sup>13</sup>

### **2. Jenis Data**

#### **a. Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan adalah Hukum Normatif sehingga data yang digunakan yakni data sekunder. Untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diharapkan terdapat tinjauan masalah Pemutusan Hubungan Kerja dilihat dari segi hukum perdata, maka penelitian itu dilakukan melalui penelitian kepustakaan untuk melengkapi data sekunder.

---

<sup>11</sup> Indonesia, *Penjelasan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 3 Tahun 2003, Pasal 161 angka (2)

<sup>12</sup> Henry Arianto. *Modul Kuliah Metode Penelitian Hukum*. Jakarta; Universitas Esa Unggul, 2011, hlm. 7.

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 19.

- 1) Data primer (*primary source*) adalah data yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang diantaranya Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- 2) Data sekunder (*secondary source*) adalah data yang diperoleh dari buku-buku atau literatur-literatur juga media massa yang ada seperti koran, majalah dan, jurnal yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

#### **b. Cara dan alat pengumpulan data**

Untuk memperoleh hal tersebut penulis mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dari semua bentuk dan jenis informasi secara lengkap terdiri dari bentuk dan jenis bahan-bahan tertulis, baik berupa buku tulisan ilmiah didalamnya, ketentuan Perundang-undangan, Peraturan Menteri, Referensi buku serta arahan tulisan lainnya yang erat kaitannya dengan pokok permasalahan yang akan ditulis.

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

Di dalam membahas masalah-masalah dalam skripsi ini, maka penulis membagi penyusunan skripsi ini dalam 5 (lima) bab dengan pembagian sebagai berikut:

## BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup, maksud dan tujuan, kerangka teoritis dan kerangka analisis, metode penelitian serta sistematika penulisan.

## BAB II: TINJAUAN UMUM PEMBINAAN BAGI PEKERJA & KEWENANGAN PENGUSAHA UNTUK MEMBERHENTIKAN PEKERJA

Pada bab ini membahas tentang pembinaan dalam penerapan disiplin kerja bagi pekerja, tentang surat peringatan, kewenangan pengusaha dalam memberikan surat peringatan serta akibat yang berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

## BAB III: MEKANISME PEMBERHENTIAN KERJA

Pada bab ini membahas, pendapat para ahli hukum mengenai mekanisme pemberhentian kerja yang berlaku di Indonesia,

## BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN TERHADAP SENGKETA NO.194/PHI. G/2011/PN. JKT. PST

### A.KASUS POSISI

Pada bab ini menguraikan mengenai kasus posisi, dimana penulis akan menjelaskan posisi dari kasus perkara Nomor 194/PHI. G/2011/PN. JKT. PST

## B. ANALISA

1. Dalam bab ini penulis menguraikan kewenangan surat peringatan 1 (satu) yang diterbitkan perusahaan dalam melakukan PHK terhadap pekerja dalam perkara Nomor: 194/PHI. G/2011/ PN. JKT. PST.
2. Dalam bab ini penulis menguraikan mekanisme pemberhentian kerja bagi pekerja melanggar peraturan ketenagakerjaan.
3. Dalam bab ini penulis menguraikan pertimbangan hakim dalam putusan pada perkara Nomor: 194/PHI. G/2011/ PN. JKT. PST yang dikaitkan dengan aspek pembinaan.

## BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab yang mengakhiri pembahasan dalam penulisan ini. Isi dari bab ini berupa kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh penulis dari uraian pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang akan diajukan penulis sehubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam uraian sebelumnya.