

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Hubungan kerja adalah hubungan kontrak yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja yang berakhir pada saat berakhirnya suatu kontrak kerja. PP Nomor 35 Tahun 2021 mendefinisikan PHK sebagai suatu kondisi yang mengakhiri hubungan hukum antara pihak pemberi kerja dengan pekerja itu sendiri.<sup>1</sup>

Dalam hal ini baik Pemberi kerja maupun pekerja dapat saja mengakhiri hubungan hukum tersebut yang sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja mereka. Namun penghentian hubungan hukum yang dimaksud tersebut seringkali hanya didasarkan pada keputusan sepihak sehingga banyak menimbulkan masalah hukum. Hal ini terlihat dari gambaran banyaknya perkara PHK yang timbul sebagai akibat tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu antara pihak pemberi kerja dengan pekerjanya. Dalam hal ini maka UU PHI No. 2 Tahun 2004 digunakan sebagai landasarn yuridis untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Ketika seorang karyawan diberhentikan, itu berarti dia tidak lagi bekerja di perusahaannya. Ini tentu saja merupakan pukulan bagi mereka dengan demikian maka berakhir pula kemampuan mereka untuk menafkahi keluarga dan diri mereka sendiri secara finansial.<sup>2</sup>

“Menurut Abdul Khakim, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha setidakny terjadi antara lain karena hal-hal sebagai berikut yaitu:<sup>3</sup>

1. Adanya pelanggaran disiplin ataupun tata tertib;
2. Tersangkut masalah pidana yang tidak ada kaitannya dengan perusahaan;

---

<sup>1</sup> Dewi Rahayu, 2021, et.al *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Setara Press, Jawa Timur, hlm. 178.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Cetakan Ketujuh, Jakarta hlm. 158.

<sup>3</sup> Abdul Khakim, 2020, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti Bandung, hlm. 327.

3. Perusahaan tempatnya bekerja melakukan merger ataupun diakuisisi oleh perusahaan lain;
4. Adanya kondisi perusahaan yang selama 2 tahun terus mengalami kerugian ataupun perusahaan itu sendiri jatuh pailit;
5. Pengunduran sukarela oleh yang bersangkutan.”

Selain itu, karena salah satu pihak sewaktu-waktu dapat mengakhiri hubungan kerja dan merugikan pihak lain, maka pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus dikendalikan dalam hubungan kerja.

Terlebih lagi dalam hal terjadinya PHK yang disebabkan oleh pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dimana pelanggaran tersebut memang tercantum dalam kontrak kerjanya atau peraturan internal dari perusahaan yang bersangkutan, maka pihak perusahaan diperkenankan untuk melakukan PHK secara sepihak akan tetapi ada mekanisme yang harus dilakukan sebelum melakukan PHK tersebut yaitu dengan terlebih dahulu memberikan peringatan sebanyak 3 kali dalam rentang waktu minimal 6 bulan, terkecuali terhadap pelanggaran yang dilakukannya itu memang telah ada ketentuan tersendiri yang tercantum di dalam kontrak kerja mereka ataupun yang terdapat di dalam peraturan perusahaan.

Selanjutnya di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Jo ketentuan pasal 37 PP 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa PHK itu haruslah merupakan suatu alternatif terakhir di mana pihak perusahaan tidak mempunyai pilihan lain selain melakukan PHK, namun itupun harus dilakukan sesuai dengan mekanisme yang berlaku yaitu terlebih dahulu harus ada pemberitahuan kepada yang bersangkutan tentang maksud dan alasan dilakukannya PHK tersebut.

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan PHK maka penyelesaiannya harus melibatkan para pihak terkait yang dalam hal ini adalah Pengusaha, Pekerja/Buruh serta Serikat Pekerja. Dan bila dalam pertemuan tersebut tidak diperoleh kesepakatan maka mekanisme penyelesaiannya adalah berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dalam

hal ini dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu melakukan mekanisme peradilan ataupun di luar pengadilan.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan tempat menyelesaikan masalah perselisihan dalam lingkup industri. Menurut ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus pada lingkungan Pengadilan Umum atau Pengadilan Negeri (PN) yang berwenang untuk menyelesaikan masalah-masalah tentang perselisihan perburuhan dan perdagangan.<sup>4</sup>

Demikian juga dengan kasus yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu tentang seorang pekerja yang mengalami PHK berdasarkan alasan telah melakukan kesalahan berat (*sekarang dikenal dengan istilah karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak*) dan secara jelas dan tegas hal tersebut melanggar Peraturan Perusahaan. Pekerja tersebut kemudian menolak berdasarkan alasan bahwa terhadap dirinya belum pernah diberikan surat peringatan, baik ke satu, kedua maupun yang ketiga serta juga tanpa adanya uang pesangon tersebut. Pekerja merasa pihak perusahaan bertindak sewenang-wenang maka akhirnya Pekerja tersebut (Andhika Poetra Utama) mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Pengusaha (PT. Mutiara Jawa) dan perkara itu sendiri telah diputus oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 421/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jkt.Pst., tertanggal 30 Maret 2022.

Selanjutnya penulis kemudian memilih kasus tersebut sebagai bahan riset sekaligus juga memberi judul skripsi ini: “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak “(Studi Putusan No. 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST.).

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam skripsi ini adalah:

---

<sup>4</sup> Khairani, *Op.cit*, hlm. 226.

1. Bagaimana UU Cipta kerja mengatur tentang tatacara melakukan PHK khususnya dengan menggunakan alasan adanya pelanggaran bersifat mendesak?
2. Apakah Putusan hakim bernomor: 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST tentang PHK yang dilakukan pengusaha terhadap seorang pekerja berdasarkan alasan melakukan pelanggaran bersifat mendesak sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku?

### **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Pada dasarnya fokus dari penelitian ini adalah menggambarkan tentang dan seputar luasnya cakupan dari penelitian yang akan dilakukan. Dengan adanya ruang lingkup penelitian maka secara jelas dan tegas terdapat batasan ruang lingkup penelitian yang lebih lanjut akan mempersempit ruang lingkup pembahasan penulisan penelitian itu sendiri. Oleh karena itu ruang lingkup dari penelitian ini hanya difokuskan pada hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak menurut UU Cipta kerja.
2. Untuk memahami sampai sejauh mana putusan pengadilan bernomor: 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST tentang PHK yang dilakukan terhadap seorang pekerja dengan menggunakan alasan “melakukan pelanggaran bersifat mendesak” berdampak terhadap konstelasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

### **D. Maksud Dan Tujuan Penelitian:**

#### **1. Maksud Penelitian:**

Adapun penelitian ini dimaksudkan guna memberikan pengetahuan secara luas kepada masyarakat umum terkait dan seputar aspek hukum terjadinya PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak serta juga memberikan pengetahuan kepada masyarakat luas tentang seputra masalah PHK khususnya yang menggunakan alasan “pelanggaran bersifat mendesak”.

## **2. Tujuan Penelitian:**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan PHK karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak menurut UU Cipta kerja.
2. Untuk mengetahui sampai sejauh mana putusan hakim Nomor: 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST tentang pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak berdampak pada perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

## **E. Kerangka Teori Dan Kerangka Konsep**

### **1. Kerangka Teori**

Untuk membahas kedua pokok permasalahan dalam perumusan masalah di atas, penulis menggunakan;

#### **a. Teori Perlindungan Hukum.**

Menurut Satjipto Rahardjo, merupakan upaya pembelaan bagi mereka yang teraniaya; karenanya, perlindungan ini sangat bermanfaat bagi umat manusia.<sup>5</sup>

#### **b. Teori Kepastian Hukum**

Kepastian hukum, menurut Sudikno Mertokusumo, adalah menjamin hak dan kewajiban seseorang itu terjamin pelaksanaannya Keadilan dan kepastian hukum bukanlah hal yang sama, meskipun mempunyai hubungan yang erat. Hukum sifatnya universal, berlaku secara luas, menyetarakan kedudukan setiap orang, sedangkan keadilan justru sebaliknya tidak membuat setiap orang setara kedudukannya, individualis serta tidak obyektif.

### **2. Kerangka Konsep**

Di sini penulis menggunakan batasan-batasan dan pengertian-pengertian sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53.

- a. PHK adalah berakhirnya kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebabkan karena satu dan lain hal;
- b. Hubungan Kerja adalah hubungan timbal balik antara pemberi kerja dan penerima kerja;
- c. Pekerja/buruh adalah pihak yang menerima imbalan uang ataupun dalam bentuk lain dari pihak pemberi kerja;
- d. Perjanjian kerja adalah kontrak kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang memuat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- e. Perusahaan menurut PP No.35 Tahun 2021 sesuai ketentuan Pasal 1 angka 4 adalah:
  - a. Yaitu setiap unit usaha yang bisa berasal dari swasta maupun pemerintah yang berkapasitas sebagai pemberi kerja dengan imbalan upah ataupun bentuk lainnya;
  - b. Setiap unit usaha yang bersifat sosial namun berkapasitas sebagai pemberi kerja yang mengkaryakan penerima kerja dengan imbalan upah ataupun dalam bentuk lainnya.
- f. Peraturan Perusahaan adalah keseluruhan tata tertib perusahaan yang harus ditaati oleh seluruh pekerjanya.
- g. Pelanggaran bersifat mendesak sesuai ketentuan Pasal 52 ayat 2 PP No. 35 Tahun 2021 misalnya dalam hal:
  - a. Menipu, mencuri atau menggelapkan uang perusahaan;
  - b. Memanipulasi keterangan sehingga menimbulkan kerugian pada perusahaan;
  - c. Melakukan penyalahgunaan narkoba di lingkungan kerja;
  - d. Bertindak melawan hukum di area perusahaan yang diancam hukuman penjara 5 tahun atau lebih.

## **E. Metode Penelitian**

Skripsi ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

## 1. Jenis Penelitian

Dijelaskan dalam buku Pieter Machmud Marjuki bahwa penelitian hukum dibagi menjadi dua jenis penelitian yang umum digunakan, yaitu:<sup>6</sup>

- a. Pengujian terhadap norma hukum yang bersangkutan merupakan tujuan utama penelitian hukum normatif. Mempelajari, menafsirkan, dan memahami teks-teks hukum seperti undang-undang, tata tertib, putusan pengadilan, dan dokumen hukum lainnya menjadi tujuan penelitian ini. Memahami sistem hukum dan prinsip panduan suatu negara atau wilayah tertentu adalah tujuannya. Pemeriksaan filosofis, sejarah, komparatif, dan tekstual terhadap teks hukum merupakan contoh penelitian hukum standar.
- b. Tujuan empiris dari suatu penelitian hukum adalah untuk lebih memahami permasalahan hukum dalam situasi praktis dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti empiris. Ini adalah studi ilmiah, dan sering kali memerlukan analisis dokumen atau pengumpulan informasi. Studi kasus, analisis kebijakan hukum, evaluasi program, dan investigasi perilaku hukum masyarakat adalah beberapa contoh penelitian hukum empiris. Tujuannya adalah untuk menawarkan pemahaman yang lebih baik tentang kemanjuran, cara kerja, dan dampak undang-undang terhadap masyarakat, lembaga, dan masyarakat.

Dalam melakukan riset ini digunakan penelitian yang bersifat normatif yang dipadukan dengan pendekatan teknik penelitian yuridis normatif, serta data atau bahan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library study). Penelitian yuridis normatif dilakukan melalui analisis data sekunder atau sumber pustaka. Metode pengumpulan bahan pustaka sebagai sumber utama penulisan digunakan penulis dalam studi kepustakaan untuk mengumpulkan data, yang dapat diakses

---

<sup>6</sup> Pieter Machmud Marjuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 36.

oleh masyarakat secara keseluruhan, sesuai dengan sifat jenis penelitian yang dipilih.

Selanjutnya penulis menggunakan penelitian secara literatif yang mana difokuskan pada berbagai literatur atau sumber-sumber kepustakaan bidang hukum dalam rangka membahas masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah.

## 2. Metode Pendekatan

Menurut Pieter Machmud Marjuki, terdapat 5 (lima) pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum, yakni:

- a. Pendekatan kasus (*case approach*)
- b. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)
- c. Pendekatan historis (*historical approach*)
- d. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)
- e. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Dua (2) metodologi penelitian hukum digunakan dalam penyelesaian penelitian ini. Pendekatan regulasi yang pertama adalah pendekatan undang-undang. Kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan terkait mengenai masalah hukum yang sedang dipertimbangkan.<sup>7</sup> Sedangkan pendekatan kedua adalah metodologi berbasis kasus. Mengkaji kasus-kasus yang relevan dengan permasalahan yang ada saat ini dan telah menghasilkan putusan pengadilan yang memiliki dampak hukum jangka panjang adalah bagaimana metode kasus ini diterapkan.

- a. Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (*statute approach*)

Di sini penulis melakukan pendekatan secara literatif dengan menggunakan studi kepustakaan untuk mencari bahan-bahan berupa kumpulan regulasi yang ada kaitannya dengan penelitian skripsi ini.

Undang-Undang yang digunakan:

---

<sup>7</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2012), hlm. 131.

1. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Mengenai Cipta Kerja
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. Pendekatan Kasus

Dalam penelitian normatif, penerapan norma atau aturan hukum dalam praktik hukum dikaji melalui penggunaan metode kasus. Strategi semacam ini biasanya diterapkan pada kasus-kasus yang sudah diputuskan. Metode pendekatan kasus yang digunakan penulis dalam melakukan riset ini adalah melalui perkara nomor : 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST dimana dalam kasus tersebut terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT Mutiara Jawa terhadap Andhika Poetra Utama dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak.

### 3. Jenis Data

Di sini penulis memakai pendekatan yuridis yang bersifat normatif, yaitu:

- a. Bahan hukum primer, yaitu yurisprudensi dari pengadilan. Adapun pembahasan dilakukan dengan cara menganalisis bahan hukum primer seperti aturan undang-undang dan putusan pengadilan terkait pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak dan data-data pendukung lainnya terkait fakta-fakta atau bukti-bukti yang diajukan selama persidangan.
- b. Bahan Hukum Sekunder terdiri atas bahan-bahan literasi yang menunjang bahan hukum primer seperti berita-berita online, jurnal-jurnal ilmiah dan lain sebagainya.

- c. Bahan Hukum Tersier terdiri atas Kamus, Ensiklopedia, dan lain-lain.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Yaitu dengan memanfaatkan indeks-indeks hukum. Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan dan menggali bahan-bahan yang ada kaitannya dengan riset ini, ataupun dengan cara memanfaatkan indeks-indeks hukum yang terkait dengan objek yang dikaji.

#### **5. Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam riset ini adalah dengan cara menganalisa data kualitatif. Penelitian ini menguraikan yang ada dalam kepustakaan tanpa disertai angka.

#### **F, Sistematika penulisan**

Untuk mempermudah dan memahami keseluruhan materi yang tersaji dalam penulisan skripsi ini maka penulis membagi skripsi ini kedalam 5 (lima) Bab yang meliputi sebagai berikut:

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

Pada bab ini penulis menyajikan tentang latar belakang dari riset yang dilakukan oleh penulis berikut rumusan masalahnya serta ruang lingkup dan tujuan dari riset ini, dan juga metode yang digunakan serta sistematika penulisannya.

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

Pada bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan umum mengenai teori perlindungan hukum, tinjauan umum tentang kepastian hukum, tinjauan umum tentang perihal PHK antara lain definisinya, alasan-alasan yuridis yang diperkenankan untuk melakukan PHK, definisi pekerja/buruh, definisi pengusaha, definisi pemberi kerja, definisi perusahaan, definisi pengusaha, definisi hubungan kerja, definisi

hubungan industrial, definisi peraturan perusahaan, definisi perselisihan hubungan industrial, definisi perjanjian kerja, definisi serikat pekerja/serikat buruh, definisi upah.

**BAB III** Pada bab ini penulis menguraikan Pengaturan PHK dengan menggunakan alasan “telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak” menurut UU Cipta kerja

**BAB IV** Putusan hakim berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 421/Pdt.SUS-PHI/2021/PN.JKT.PST tentang Pemutusan Hubungan Kerja

**BAB V** PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran-saran dari penulis.

