

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam pembangunan ekonomi yang sesuai dengan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945. Pembangunan ekonomi yang berhasil tentu akan menopang pembangunan berkelanjutan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pembangunan ekonomi telah melahirkan pertumbuhan dalam dunia bisnis, dengan munculnya berbagai perusahaan yang didirikan dan beraneka ragam bentuknya, maupun usaha yang dilakukan. Perusahaan-perusahaan yang muncul seiring dengan pertumbuhan ekonomi tersebut didirikan oleh para pengusaha. Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri. Selain itu pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan 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; dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam menjalankan perusahaan dibutuhkan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sehingga tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut mendapatkan upah yang seimbang dengan beban kerja.

Pada umumnya, perusahaan dan tenaga kerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Salah satu yang menjadi permasalahan dalam hubungan kerja adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa faktor yang pada akhirnya merugikan para pihak, baik dari pihak tenaga kerja maupun pihak pengusaha. Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh alasan yang berkaitan dengan hukum pidana maupun hukum perdata. Pasal 58 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh dengan alasan pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 berupa perbuatan pidana yang menyebabkan tenaga kerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang harus didukung dengan bukti sebagai berikut: pekerja/ buruh tertangkap tangan, ada pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Selain alasan hukum pidana di atas, terdapat alasan hukum perdata yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Pasal 161 Undang-undang No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa 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 diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Salah satu perusahaan yang pernah melakukan pemutusan hubungan kerja adalah *Comanditaire Vennootschap (CV) Chisel*. Pemutusan hubungan kerja di CV.Chisel tersebut disebabkan adanya wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja. Pada dasarnya wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja CV.Chisel adalah: pekerja tidak melaksanakan perjanjian kerja, pekerja melaksanakan ketentuan perjanjian tetapi tidak sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja terlambat melaksanakan sesuatu yang telah diatur dalam perjanjian kerja antara CV.Chisel dengan pekerja.

Ditemukan permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja antara CV.Chisel dengan pekerja, yaitu: *pertama*, dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, CV.Chisel memberikan surat pengunduran diri bagi pekerja yang akan di PHK sehingga pekerja tersebut tidak mendapatkan pesangon. *Kedua*, pelaksanaan proses pemutusan hubungan kerja tidak melalui surat

peringatan sebanyak 3 (tiga) kali dan masa berlaku surat peringatan tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja (selama 6 bulan). *Ketiga*, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003, seperti: adanya ketentuan PHK bagi pekerja yang mangkir selama 3 hari sehingga pekerja tidak mendapatkan pesangon.

Untuk membahas hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN WANPRESTASI ATAS PERJANJIAN KERJA DI CV. CHISEL.

B. Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan wanprestasi di CV.Chisel apabila ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja di CV.Chisel?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara mendetail mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan wanprestasi di CV.Chisel ditinjau dari UU Tentang Ketenagakerjaan dan faktor-faktor penyebab pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di CV.Chisel.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Subyektif

Penulisan hukum ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Manfaat Obyektif

a. Bagi perkembangan Ilmu Hukum

Dapat memberikan kontribusi berupa bahan acuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang hukum ekonomi dan bisnis khususnya hukum ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan tanggung jawab pengusaha terhadap para tenaga kerja yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.

b. Bagi pemerintah dan para pihak yang berkepentingan.

Sebagai bahan masukan kepada pemerintah dan para pihak yang berkepentingan khususnya perusahaan dan para tenaga kerja

dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.

E. Keaslian Penelitian

Setelah melakukan penelusuran pada berbagai referensi dan hasil penelitian pada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, peneliti tidak menemukan judul yang menjadi fokus penelitian yang diangkat. Dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja di CV. Chisel yang penulis lakukan adalah asli sehingga dapat diyakini kebenarannya dan secara akademis dapat dibuktikan keasliannya.

Berdasar pada hal diatas, dengan ini penulis menyatakan bahwa penulisan hukum dengan judul “PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG MELAKUKAN WANPRESTASI ATAS PERJANJIAN KERJA DI CV. CHISEL” ini merupakan karya asli penulis, bukan duplikasi atau plagiasi dari karya penulis lain. Jika penulis terbukti melakukan duplikasi atau plagiasi, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

F. Metode Penelitian

Metodologi merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, metodologi pada hakikatnya memberikan pedoman tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa, dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapi.¹

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan primer yang berasal dari lokasi penelitian, yaitu penelitian dilakukan secara langsung kepada narasumber dan responden di lokasi penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah C.V. CHISEL yang beralamat di Jalan Kaliurang KM 5,5 No.40 Plaza Cakra Kembang, Depok, Sleman, Yogyakarta. Lokasi penelitian dipilih dengan pertimbangan bahwa C.V. CHISEL merupakan perusahaan yang pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja.

2. Sumber Data

Dalam penulisan hukum ini sumber data, meliputi:

- a. Data primer. Data primer merupakan data hasil penelitian yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu data hasil wawancara dengan narasumber dan responden. Penelitian terhadap data primer tersebut bertujuan untuk mendapatkan gambaran fakta hukum mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap

¹ Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta. hlm.13

tenaga kerja yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja di CV. Chisel.

b. Data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur hukum yang relevan dengan fokus penelitian. Data sekunder diperoleh dari bahan-bahan hukum, meliputi :

1) Bahan hukum Primer. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat fokus penelitian, meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar 1945, khususnya Pasal 27 ayat 2).
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No.93 diterbitkan oleh Sekretaris Negara, Jakarta Tahun 2003.
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 diterbitkan oleh Sekretaris Negara, Jakarta Tahun 2004.

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan sehingga dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil-hasil pemikiran dari kalangan hukum, penerbitan pemerintah, literatur dan bahan acuan lainnya yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan acuan bidang hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti abstrak peraturan perundang-undangan, majalah hukum, jurnal-jurnal hukum, kamus hukum, dan seterusnya. Bahan hukum tersier juga dapat berasal di luar bidang hukum, misalnya dari bidang ekonomi, politik, sosial, dan lain sebagainya, yang dapat dipergunakan untuk melengkapi ataupun menunjang data penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Penelitian Lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui wawancara dengan narasumber dan responden. Adapun narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta. Sedangkan responden dalam penelitian ini yaitu Pimpinan CV.Chisel sendiri dan 4 (empat) orang pekerja CV. Chisel yang pernah mendapat pemutusan hubungan kerja akibat wanprestasi yang dilakukannya.
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*) atau disebut dengan studi dokumen. Studi dokumen merupakan suatu alat pengumpulan data yang dilakukan melalui data tertulis (data sekunder)

dengan menggunakan *content analysis*. Penelitian kepustakaan ini dilakukan dalam rangka untuk mengumpulkan data sekunder, baik berupa peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, maupun perjanjian kerja CV.Chisel.

4. Nara sumber dan Responden.

Penulis mengambil nara sumber yang berkompeten dengan objek penelitian dalam melakukan pengumpulan data yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Sosial Kabupaten Sleman Yogyakarta dan responden dalam penelitian ini yaitu Pimpinan CV.Chisel sendiri dan 4 (empat) orang pekerja CV. Chisel yang pernah mendapat pemutusan hubungan kerja akibat wanprestasi yang dilakukannya

5. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel dikhususkan bagi populasi responden karyawan CV. Chisel yang pernah mendapat pemutusan hubungan kerja akibat wanprestasi yang dilakukannya yaitu "*wanprestasi dalam wujud tidak melakukan ketentuan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja*" (dalam hal ini yaitu pekerja melakukan absen 3 (tiga) kali berturut-turut, pekerja melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat, pekerja tidak taat pada peraturan tata tertibperusahaan, pekerja meninggalkan pekerjaan tanpa izin perusahaan, dan pekerja tidak cakap

Dalam melakukan pekerjaan) dan “ *wanprestasi dalam wujud berbuat sesuatu yang menurut perjanjian kerja tidak diperbolehkan* “ (pekerja tidak jujur, tidak ramah dan tidak bertanggung jawab, pekerja mengganggu atau mengambil alih pekerjaan pekerja lain tanpa izin perusahaan, pekerja melakukan pekerjaan untuk kepentingan pribadi atau kepentingan perusahaan lainnya dalam jam kerja perusahaan, pekerja melakukan perbuatan hukum pidana yang dilarang dalam perjanjian kerja contoh meminum minuman keras pada saat jam kerja). Dengan pertimbangan jumlah populasinya yang relatif banyak, maka peneliti memilih beberapa wakil dari populasi tersebut dengan menggunakan teknik *sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non random sampling*, dimana kesempatan tiap unit atau individu dalam populasi untuk menjadi *sampling* tidak sama.² Pendekatan yang digunakan dalam teknik *non random sampling* adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam hal ini melakukan penelitian tentang wanprestasi dan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang melakukan wanprestasi dan yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan itu, maka sampel ini digunakan untuk penelitian kualitatif karena dalam permasalahan ini memenuhi ketentuan wanprestasi dan dalam hal pemutusan hubungan kerja . Sampel yang penulis pilih yaitu 4 (empat) orang responden pekerja CV.Chisel yang pernah mendapat

² Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, hlm.122

pemutusan hubungan kerja akibat wanprestasi yang dilakukannya dari 5(lima) pekerja, guna untuk memperoleh kevalidan dan dengan pertimbangan adanya keseimbangan data yang diperoleh dari responden tersebut.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara *deskriptif kualitatif*, yaitu pemilihan data secara tepat yang dapat menerangkan dengan jelas kenyataan dilapangan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini terlebih dahulu dikelompokkan berdasarkan kualitas dan kategori tertentu, kategori data dikelompokkan kedalam bagian:

- a. Data umum yang berkaitan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja di CV. Chisel .
- b. Data khusus yang berkaitan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja di CV. Chisel .

Data yang sudah dihimpun dalam kategori tersebut, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk dapat memahami fokus penelitian secara mendalam. Hasil analisis tersebut kemudian disusun secara sistematis, yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara komprehensif

tentang pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang melakukan wanprestasi atas perjanjian kerja di CV. Chisel.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan hukum ini terbagi kedalam tiga Bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan. Bab pendahuluan ini yang berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Pembahasan. Merupakan bagian yang secara rinci memaparkan mengenai Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi dan Pembaasan.

Bab III Penutup. Bab ini berisi kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang diangkat, disertai dengan saran terhadap permasalahan yang diangkat dalam penulisan hukum ini.