

**ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR
144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-
UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

STUDI KASUS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

Bayuane Elba Jeihan

41151010150089

Program Kekhususan : Hukum Keperdataan

Di bawah bimbingan :

Dr. Joko T Suroso, Drs.,S.H.,M.H.,MM.,MBA



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA**

BANDUNG

2019

**ANALYSIS OF INDUSTRIAL RELATIONS COURT DECISIONS
NUMBER 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG IN THE CASE OF
TERMINATION WORK IN TERMS LAW NUMBER 2 OF 2004
ABOUT THE SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS
AND LAW NUMBER 13 OF 2003 ABOUT EMPLOYMENT**

CASE STUDY

Presented as One of The Conditions for Getting The Degree of Bachelor of Law at
Langlangbuana University

By :

Bayuane Elba Jeihan

41151010150089

Specificity Program : Civil Law

Under The Guidance of :

Dr. Joko T Suroso, Drs.,S.H.,M.H.,MM.,MBA



FACULTY OF LAW

LANGLANGBUANA UNIVERSITY

BANDUNG

2019

ABSTRAK

Sejatinya manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri beserta keluarganya. Seseorang mendapatkan pekerjaan bisa dengan usaha sendiri maupun mengikatkan dirinya pada perusahaan/swasta. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya dapat berlangsung. Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam pasal 150 sampai pasal 172 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan pemutusan hubungan kerja. Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah ketika pekerja dianggap melakukan kesalahan berat seperti yang tercantum dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pengusaha sering melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, padahal Pasca *Judicial Review* di Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PUU-I/2003, pasal 158 dinyatakan bertentangan dengan undang-undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Pada dasarnya kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk dalam kategori perbuatan melanggar hukum atau kejahatan yang diatur dalam buku kedua Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) oleh karena itu Pengusaha tidak bisa lagi melakukan PHK terhadap Pekerja yang melakukan kesalahan berat (tindak pidana) di tempat kerja sebelum adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang menyatakan Pekerja terbukti bersalah telah melakukan tindak pidana di tempat kerja.

Penulisan studi kasus ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yang dititik beratkan pada data sekunder yaitu melalui Studi kepustakaan dengan cara teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka-angka.

Berdasarkan analisis terhadap putusan Nomor :114/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas 1A Khusus diperoleh hasil bahwa harus menentukan gugatan dengan berhati-hati, tepat dan teliti. Berdasarkan persyaratan isi gugatan terdapat dalam pasal 8 ayat (3) Rv (*Reglement op de Burgelijke Rechtsvordering*) yang mengharuskan gugatan pada pokoknya memuat identitas dari para pihak, dalil-dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan daripada tuntutan (*middelen van den eis*) atau lebih dikenal dengan *fundamentum petendi* (*posita*), dan *petitum* atau tuntutan. Apabila tidak sesuai sebagaimana dimaksud maka akibat hukumnya gugatan akan dinyatakan tidak diterima (*niet on vankelijk verklaar*). Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dapat dilakukan setelah ada putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap yang menyatakan Pekerja terbukti bersalah telah melakukan tindak pidana di tempat kerja. Pasca putusan MK tersebut, maka secara normatif proses PHK dianggap tidak pernah ada kategori kesalahan berat sebelum adanya putusan peradilan pidana.

ABSTRACT

Indeed, humans need jobs to meet the needs of themselves and their families. Someone can get a job with their own business or commit themselves to the company / private sector. Work relations between workers and employers can not always take place. Termination of employment is regulated in articles 150 to article 172 of Law No. 13 of 2003 concerning manpower, including the reasons for terminating employment. One of the reasons for termination of employment is when a worker is considered to have made a grave error as stated in article 158 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor. In the case of workers making serious mistakes, employers often terminate their employment unilaterally, even though Post Judicial Review in the Constitutional Court (MK) Number 012 / PUU-I / 2003, article 158 is declared contrary to the 1945 Constitution and has no legal force binding. Basically, the grave mistakes stipulated in article 158 of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower are included in the category of unlawful acts or crimes regulated in the second book of the Criminal Code (KUHP) therefore Entrepreneurs can no longer lay off against Workers who commit gross wrongdoing (criminal acts) in the workplace prior to the existence of a criminal court ruling with permanent legal force (inkracht) which states that the Worker is proven guilty of committing a crime in the workplace.

The writing of this case study uses a normative juridical approach that is focused on secondary data, namely through the study of literature by means of data collection techniques by conducting a study of books, literature, notes and reports that are related to the problem will be solved. This type of normative research uses qualitative analysis, namely by explaining existing data with words or statements rather than with numbers.

Based on an analysis of the decision Number: 114 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.BDG Industrial Relations Court at the Bandung District Court Class 1A Specifically, the result was that the claim must be determined carefully, accurately and thoroughly. Based on the requirements of the contents of the lawsuit contained in article 8 paragraph (3) Rv (Reglement op de Burgelijke Rechtsvordering) which requires that the claim essentially contains the identity of the parties, concrete arguments about the existence of a legal relationship which is the basis and the reasons rather than demands (middelen van den eis) or better known as fundamentum petendi (posita), and petitum or demand. If it is not as intended, then the legal consequences will be declared not accepted lawsuit (niet onvankelijk verklaar). Termination of employment due to a grave error can be made after a criminal decision has permanent legal force that states that the Worker is proven guilty of committing a crime at work. After the Constitutional Court's ruling, the normative process of dismissal was considered to have never been a serious error category before the existence of a criminal justice decision.

KATA PENGANTAR

Bismillahahir Rahmaanir Rohim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya , sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul **“ANALISIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

Penulisan studi kasus ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program strata satu (S-1) Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.

Pada kesempatan ini secara khusus penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Joko T Suroso, Drs.,S.H.,M.H.,MM.,MBA selaku dosen pembimbing tugas akhir penulisan studi kasus ini dengan ketulusan serta kesabarannya telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan saran dan masukan selama proses bimbingan hingga selesai.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. R. A. R. Harry Anwar, S.H., M.H., Brigjen Pol (Purn) selaku Rektor Universitas Langlangbuana.
2. Ibu Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum
7. Bapak H. Riyanto S. Ahmadi, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

9. Untuk sahabat penulis yaitu Pusparani Puteri, Intan Tofany Pamela, Rina Ramdani, Adinda Puspa, Deris Mustika Sari, Lady Utami, Teh Shinta, Teh Hana, Jessica, Nurawani Hulu, Busban Iskandar, Reinurd Rizard, Ghian Ginanjar, Alexander, Restu Rian Sopian, Hendra Sukmara, Rachmat Mulyadin, Ramdhan Hermawan, Gunawan Wicaksono, Jeri Novaeri dan teman-teman Fakultas Hukum yang sama-sama berjuang sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian sejak awal sampai akhir penulisan skripsi ini.

Terimakasih tak terhingga penulis sampaikan dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua penulis almarhum ayahanda Bambang Sutrisno dan Ibunda Ani Yuniarsih yang selalu memberikan dukungan serta do'anya sehingga penulis selalu merasa beruntung dalam segala hal kehidupan. Untuk Kakak tercinta yaitu, Mba Riris dan Mas Adit juga Aa Dendi dan Teh Sabrina yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta bantuannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Harapan penulis mudah-mudahan tugas akhir berupa studi kasus ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang ingin menambah pengetahuan untuk dijadikan referensi bidang hukum keperdataan

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bandung, 10 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN PENGESAHAN DEKAN

LEMBARAN PENGESAHAN PEBIMBING

PERNYATAAN

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

- A. Latar Belakang Pemilihan Kasus 1
- B. Kasus Posisi 13

BAB II MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

- A. Masalah Hukum** 17
- B. Tinjauan Teoritik** 17
 - 1. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja 18
 - a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan 18
 - b. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja 22
 - c. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan 23

d. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja	35
2. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	47
a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	47
b. Macam-macam perselisihan dalam Hubungan Industrial	49
c. Tata cara penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	53
3. Tinjauan Umum Tentang Gugatan <i>NIET ONT VAN KELIJK VER</i> <i>KLAARD (NO)</i>	56
a. Pengertian Gugatan	56
b. Identitas para pihak	58
c. Fundamentum Petendi atau posita (Dasar Gugatan).....	60
d. Pengertian Petitum	60
e. Sebab-sebab gugatan dinyatakan <i>NIET ONT VAN KELIJK VER</i> <i>KLAARD (NO)</i>	60

BAB III RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM

A. Ringkasan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 144/Pdt.Sus- PHI/2017/PN.BDG	63
B. Pertimbangan Hukum Hakim Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG	65

BAB IV ANALISIS KASUS

- A. Pertimbangan Hukum Hakim Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 144/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.BDG yang dinyatakan gugatan *NIET ONT VAN KELIJK VER KLAARD (NO)* 71
- B. Analisis mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja pasca *Judical Review* di Mahkamah Konstitusi (MK)..... 67

BAB V KESIMPULAN

- A. Kesimpulan 80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP