

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berakhirnya Hubungan Kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan usaha karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya kebebasan dan komitmen antara spesialis dengan organisasi/manajer. Hal ini dapat terjadi karena turun tahta, berakhirnya organisasi atau berakhirnya perjanjian.

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan kerja dapat berakhir apabila

1. Buruh menendang ember
2. Jangka waktu kontak kerja telah selesai
3. Ada..keputusan..pengadilan..atau..ketetapan..lembaga..penyelesaian perdebatan hubungan modern yang memiliki kekuatan legitimasi super tahan lama
4. Ada kondisi atau kesempatan tertentu yang diungkapkan dalam pemahaman kerja, pedoman organisasi, atau pengaturan kerja agregat yang dapat membuat hubungan bisnis berakhir.

Selain itu, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan sebelumnya wajib membayar kepada pihak berikutnya sebesar upah nakhoda/ahli sampai dengan berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja. Asosiasi dilarang membuat turunan karena alasan berikut:

1. **Buruh tidak dapat masuk kerja karena sakit seperti yang ditunjukkan oleh keterangan dokter spesialis untuk jangka waktu yang tidak lebih dari satu tahun**

2. Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena mereka memenuhi komitmen mereka kepada negara sesuai dengan pengaturan undang-undang dan pedoman yang sesuai
3. Buruh sepenuh cinta yang diminta oleh agamanya
4. Buruh yang terikat
5. Buruh perempuan sedang hamil, mengandung, mengalami terminasi dini, atau menyusui bayinya
6. Buruh mempunyai hubungan langsung maupun ikatan perkawinan dengan ahli yang berbeda dalam satu organisasi yang sama, kecuali jika telah ditentukan dalam suatu tata kerja, pedoman organisasi, atau pengertian kerja bersama.
7. Buruh mendirikan, menjadi orang perseorangan dan juga ketua organisasi buruh, buruh menyelesaikan latihan serikat buruh di luar jam kerja, atau selama jam kerja dengan pengertian organisasi, atau menurut pengaturan yang ditentukan dalam pengertian kerja, pedoman organisasi, atau pemahaman kerja agregat.
8. Buruh yang mengomel tentang organisasi kepada ahlinya sehubungan dengan kegiatan organisasi yang melakukan demonstrasi criminal
9. Karena perbedaan dalam mendapatkan, agama, faksi politik, kebangsaan, warna kulit, kelas, orientasi seksual, keadaan, atau status perkawinan

10. Seorang spesialis selamanya cacat, musnah karena kecelakaan kerja, atau musnah karena hubungan bisnis sesuai dengan wasiat spesialis yang masa penyembuhannya masih belum diketahui.

Pemogokan adalah kegiatan buruh/pekerja yang diatur dan diselesaikan secara bersama-sama serta oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memutar balik pekerjaan. Pemogokan merupakan hak esensial pekerja/buruh dan juga serikat pekerja/organisasi pekerja yang dilakukan secara sah, efisien dan tenang karena kekecewaan pertukaran. Apa yang dimaksud dengan kesengajaan dan ketenangan tidak mengganggu keamanan dan permintaan publik, atau berpotensi membahayakan kesejahteraan hidup dan properti yang memiliki tempat dengan organisasi atau visioner bisnis atau orang lain atau memiliki tempat dengan masyarakat umum. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemogokan dilakukan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/organisasi pekerja perlu memberikan nasihat kepada dunia usaha dan kantor yang bertanggung jawab atas masalah ketenagakerjaan di sekitarnya. Kantor-kantor pemerintah untuk memberikan tanda terima atas peringatan tertulis tentang pemogokan yang diusulkan. Pemogokan sah jika:

- a. Akibat gagalnya perundingan; dan/atau

Apa yang tersirat dari pengaturan yang dibom adalah ketidakmampuan untuk menyepakati penyelesaian perdebatan hubungan modern yang dapat disebabkan karena visioner bisnis lebih suka tidak melakukan pengaturan meskipun serikat

pekerja/organisasi pekerja atau pekerja/buruh telah disebutkan dicatat sebagai hard copy kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam waktu 14 (empat belas) jam kerja. hari atau transaksi telah mencapai jalan buntu seperti yang diungkapkan oleh pertemuan di bursa risalah.

- a. Dengan pemberitahuan tertulis kepada organisasi dan Disnaker; sebaik
- b. Pemberitahuan tertulis harus disampaikan tidak kurang dari 7 hari sebelum pelaksanaan mogok; dan tambahan
- c. Pemberitahuan yang disusun pada dasarnya akan berisi:
  1. Waktu (hari, tanggal dan musim) dari awal dan akhir pemogokan;
  2. Tempat pemogokan;
  3. Alasan/penjelasan di balik pemogokan;
  4. Tanda direktur dan sekretaris serta individu eksekutif dan sekretaris serikat pekerja/buruh sebagai individu yang bertanggung jawab atas pemogokan.

**b. Akibat Menghalangi Pemogokan yang Sah, Tertib, dan Damai**

**Tak seorang pun dapat mencegah pemogokan yang sah, terorganisir dan tenang. Yang dimaksud dengan hambatan antara lain dengan: Memaksakan disiplin, menakut-nakuti dalam struktur apapun, atau menyelesaikan perubahan yang merugikan.**

Selain itu, juga diatur bahwa jika mogok dilakukan dengan cara yang sah, efisien dan tenang; kemudian, pada saat itu, siapa pun dilarang menangkap atau berpotensi mengurung spesialis/pekerja dan otoritas serikat pekerja/organisasi pekerja yang mengarahkan pemogokan. Dengan menggunakan hipotesis yang sah: beralih pemahaman (a contrario), kesepakatan dapat diuraikan bahwa jika pemogokan ilegal, metodis, dan tenang, kekuatan keamanan tidak dilarang untuk menangkap serta menjaga spesialis dan otoritas asosiasi. Persetujuan untuk menghalang-halangi mogok

kerja yang sah, disengaja dan tenang adalah penahanan paling singkat 1 (satu) tahun dan batas waktu paling lama 4 (empat) tahun serta denda paling sedikit Rp. 100 juta dan limit Rp. 400 juta.

**b. Hasil dari Melakukan Pemogokan Melanggar Hukum**

Jika pemogokan dilakukan tanpa peringatan tertulis kepada organisasi dan kantor tenaga kerja kira-kira 7 hari sebelum itu dilakukan, maka, pada saat itu, untuk menyelamatkan peralatan penciptaan dan sumber daya teman, organisasi dapat melakukan tindakan singkat dengan membatasi pemogokan di area tindakan interaksi penciptaan atau bahkan di area organisasi bila dianggap signifikan. Selain itu, jika pemogokan dilakukan dengan tidak semestinya, spesialis/pekerja yang melakukan pemogokan dapat dikualifikasikan sebagai non-petugas oleh organisasi. Panggilan untuk kembali bekerja untuk pemogokan penghibur diselesaikan oleh organisasi dua kali berturut-turut dalam waktu tenggang 7 (tujuh) hari sebagai permintaan yang sah dan tersusun. Tenaga ahli/pekerja yang tidak mengikuti pemanggilan ini dianggap menyerahkan diri dengan sengaja. Apalagi untuk pengunduran diri ini organisasi tidak harus melalui proses Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU 2/2004")

Dalam kerangka kerja di Indonesia, apa yang dikenal dengan hubungan bisnis. Hubungan yang berfungsi sebagaimana dimaksud akan bekerja untuk upah dan bisnis memanfaatkan buruh/pekerja untuk kompensasi.

Menurut Husni, SH, hubungan bisnis adalah hubungan antara buruh dan bisnis setelah pengertian bisnis adalah pengaturan di mana spesialis menyerahkan dirinya kepada bisnis untuk bekerja untuk kompensasi dan bisnis menyatakan kemampuannya untuk menggunakan spesialis untuk membayar. kompensasi.

**Di Kabupaten Karawang, PT Mugai Indonesia Karawang Barat tepatnya Jl. Maligi Raya Lot P-4A KIIC, Manajemen PT. Mugai Indonesia menyelesaikan pemotongan sepihak untuk melakukan Pemogokan Kerja yang menurut Perusahaan Pemogokan adalah ilegal. Sedangkan berdasarkan UU 13 Tahun 2003 Pasal 137, 140, 143 dan 145 menyatakan bahwa pemogokan yang dilakukan oleh PUK SPAMK FSPMI PT. Mugai Indonesia adalah sah. Pemogokan ini karena kekecewaan transaksi hanya karena jatah ke dalam terhambat, akibatnya Serikat Pekerja memilih untuk memprotes dan telah memberitahu Perusahaan, Kapolri, Disnaker empat belas hari sebelumnya untuk piket, namun setelah 3 hari akan terjadi dan akan melakukan latihan kembali secara tiba-tiba 22 Manajemen tidak diperbolehkan masuk Produksi bahkan di PHK secara tunggal.**

**Sudah ada konsentrat yang membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan untuk mengikuti realitas dan penyusunan makalah ini, penulis memuat 2 (dua) investigasi masa lalu sehubungan dengan masalah ini, yaitu:**

1. Skripsi terdahulu adalah tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak , oleh Muhammad Emil Kesuma, Universitas Sriwijaya Palembang, Tahun 2020. Tentang Otoritas publik dan bos mencoba untuk memperluas kapasitas buruh/pekerja dan pengusaha untuk mendapatkan bantuan modal dan otoritas publik berperan dalam mencegah akhir usaha (PHK). Pada akhirnya, lebih bijak untuk terus mempersiapkan dan menambah informasi bagi buruh/pekerja dan para visioner bisnis secara konsisten, misalnya informasi hukum dan inovasi karena keduanya merupakan pengaturan bagi buruh dan pengusaha seperti yang diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan no. jangka panjang 2003. Skripsi ini lebih memfokuskan ke Pemutusan Kerja Sepihak.

2. Proposisi masa lalu merupakan penyelidikan terhadap kebebasan buruh setelah berakhirnya pekerjaan sesuai Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh Nilawati, Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017. Proposisi ini lebih berpusat pada kebebasan bekerja. pekerja gorila setelah bisnis berakhir. .

Apa yang mengakui pencipta dan pencipta masa lalu adalah teguran yang sah. Mengingat fondasi di atas, para pencipta tertarik untuk memimpin ujian dengan judul **TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PT MUGAI INDONESIA KARENA MOGOK KERJA SECARA SAH DI HUBUNGAN DENGAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Proses terhadap Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan PT. Mugai Indoneia di hubungkan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apa saja faktor - faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mugai Indonesia karena Mogok Kerja?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diangkat, maka sasaran eksplorasi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

2. Untuk mengetahui faktor – faktor penyebab Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mugai Indonesia karena Mogok Kerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Keuntungan hipotetis yang diperoleh dari eksplorasi ini adalah untuk menambah pemahaman bagi para mahasiswa yang nantinya akan menjadi bahan perdebatan dalam penyusunan hukum yang diadili dan menumbuhkan informasi tentang hukum kerja mengenai akhir pekerjaan dengan gagasan hubungan modern.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang diolah dari penelitian ini adalah menjadi Legal Opinion yang dapat di jadikan oleh para praktisi hukum sebagai referensi untuk Mahasiswa jika ada Kasus yang sama mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak karena Mogok kerja yang sah.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Indonesia adalah negara mapan yang dikenal dengan Rechstaat, hal ini tertuang dalam Pasal 1 angka 3 yang memastikan bahwa setiap orang memiliki pilihan untuk kepastian yang sah dan pilihan untuk tingkat kompensasi/pembayaran yang dibawa ke dunia dari hubungan modern. Hubungan modern di Indonesia berpegang pada hubungan modern yang bergantung pada nilai-nilai pancasila, tentunya dikenal dengan istilah hubungan modern Pancasila.

Pendekatan Pancasila merupakan tolok ukur prinsip dalam hubungan modern dalam hal jalannya musyawarah dan mufakat, baik formal maupun kasual, yang bergantung pada pedoman-pedoman tertentu dan realitas yang bergantung pada kepentingan umum. Hubungan dengan hukum kerja bukanlah individu yang mengerjakan bisnisnya sendiri, melainkan individu yang bekerja untuk orang lain atau perkumpulan. .

Bekerja untuk orang lain atau pihak sesuai undang-undang kerja tergantung pada adanya hubungan bisnis. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian tersebut hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.” Dengan demikian, baik organisasi maupun buruh/kerja sama-sama memiliki dua kepentingan yang saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun demikian, hubungan antara organisasi dan spesialis/pekerjaan berjalan sebagaimana ditunjukkan oleh apa yang dituangkan dalam pengaturan kerja dengan tujuan agar hasilnya benar-benar terbentuk. Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) berusaha menempatkan keduanya pada posisi yang wajar agar tidak ada pihak yang dirugikan. Pedomannya adalah Pasal 140. (1) Selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum aksi mogok selesai, buruh/pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh/serikat buruh

wajib..memberitahukan..secara tertulis..kepada ..pengusaha dan..agensi. . (2)

Peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada pokoknya memuat:

- a. Waktu (hari, tanggal dan waktu) pemogokan dimulai dan ditutup;
- b. Tempat pemogokan;
- c. Alasan dan pembenaran mengapa mogok kerja harus dilakukan; dan
- d. Tanda-tanda eksekutif dan sekretaris dan tambahan direktur dan sekretaris serikat pekerja/organisasi pekerja yang terpisah sebagai individu yang bertanggung jawab atas pemogokan. Apabila pemogokan akan dilakukan oleh seorang ahli/pekerja yang bukan merupakan orang perseorangan dari serikat pekerja/organisasi pekerja, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan disahkan oleh utusan pekerja/buruh yang bernama fasilitator atau individu yang berpotensi bertanggung jawab atas pemogokan. pekerjaan tidak dilakukan seperti yang disinggung dalam ayat (1), jadi untuk menghemat peralatan penciptaan dan sumber daya teman, visioner bisnis dapat melakukan tindakan sementara dengan: a. menolak spesialis/pekerja pemogokan berada di area latihan interaksi kreasi; atau sebaliknya dalam hal dianggap penting untuk membatasi pekerja/buruh yang mogok berada di lingkungan organisasi.

#### F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

##### 1. Metode Pendekatan

Dalam tinjauan ini, pencipta menggunakan metodologi yuridis yang mengatur. Alasan pencipta menggunakan strategi ini adalah dengan alasan bahwa informasi utama yang digunakan adalah informasi tambahan, lebih spesifiknya sebagai informasi yang diperoleh berdasarkan studi kepustakaan, dan informasi pendukung adalah informasi penting karena informasi yang diperoleh tergantung pada kajian lapangan.

## 2. Spesifikasi Penelitian

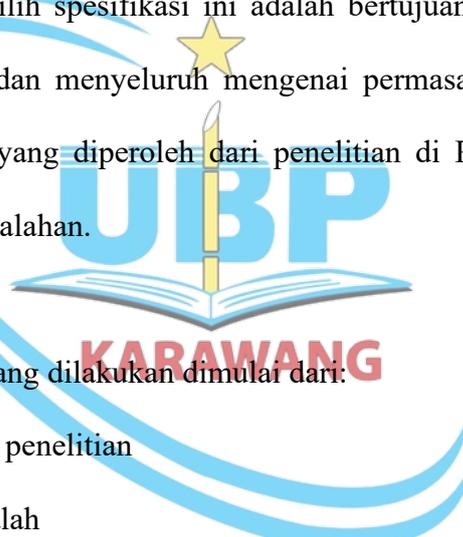
Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian di PT Mugai Indonesia untuk menjawab permasalahan.

## 3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari:

- a. Perumusan judul penelitian
- b. Perumusan Masalah
- c. Penyusunan kerangka konseptual dan definisi-definisi operasional
- d. Pemilihan/penetapan metodologi
- e. Penyajian hasil-hasil penelitian
- f. Analisa data yang telah dihimpun
- g. Penyusunan ikhtisar hasil-hasil penelitian
- h. Perumusan kesimpulan
- i. Penyusunan saran-saran

## 4. Teknik Pengumpulan Data



Untuk memperoleh informasi yang mendasar, pencipta memimpin eksplorasi lapangan untuk mendapatkan informasi tambahan dengan mengumpulkan informasi yang didapat dari:

a. Materi sah yang esensial membatasi materi yang sah. Bahan sah penting yang digunakan dalam makalah ini adalah:

1) UU RI No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan tambahan yang halal adalah bahan yang halal yang memberikan penjelasan tentang bahan-bahan penting yang halal seperti buku atau tulisan.

c. Materi sah tersier adalah materi yang memberikan arahan atau klarifikasi terhadap materi sah yang esensial dan opsional seperti buku referensi.

## 5. Analisis Data

Informasi yang diperoleh tersebut kemudian dibedah secara subyektif dengan menggunakan strategi Logika Hukum, secara spesifik (lawful thinking) adalah berpikir tentang hukum, khususnya pencarian nalar tentang hukum atau pencarian mendasar tentang bagaimana seorang hakim memilih suatu perkara/perkara yang halal, seorang penasihat hukum memperjuangkan hukum dan bagaimana master yang sah membuat pemikiran yang sah. .

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. PT. Mugai Indonesia

## **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam tugas akhir ini disusun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kerangka pemikiran, metode penelitian dan lokasi penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSAKA**

Bagian ini berisi hipotesis tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT Mugai Indonesia karena Pemogokan.

### **BAB III OBJEK PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang pokok-pokok Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan PT Mugai Indonesia karena Mogok Kerja.

### **BAB IV PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan analisi dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan PT Mugai Indonesia karena Mogok Kerja.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

