

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana yang telah diamanatkan dalam konstitusi. Untuk mendapatkan kehidupan yang layak tentu yang dibutuhkan masyarakat adalah ketersediaan lapangan kerja agar masyarakat bisa memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Jumlah lapangan kerja dan pekerja tidak seimbang, minimnya lapangan kerja dan banyaknya tenaga kerja membuat sebagian besar masyarakat tidak mendapatkan pekerjaan sehingga masyarakat tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Minimnya lapangan kerja ini maka banyak pekerja yang dipekerjakan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, pengusaha memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang, hal ini terjadi karena posisi pekerja lemah ketika dibandingkan dengan pemberi kerja.

Posisi buruh secara sosial ekonomis berkedudukan lemah ketika dibandingkan dengan pengusaha, sehingga perlindungan hukum bagi buruh sangat di perlukan.

Perlindungan hukum pada dasarnya mempunyai dua prinsip yaitu Asas Negara hukum dan pengakuan terhadap hak asasi manusia.¹

Posisi pekerja yang lemah ini menjadi salah satu faktor sering terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Pengambilan keputusan secara sepihak sering dilakukan oleh pengusaha ketika terjadi suatu konflik antara pekerja dengan pengusaha.

Pelanggaran terhadap hak pekerja ini sering dimulai sejak dimulainya hubungan kerja. Pekerja sering diberikan kontrak baku yang telah dibuat pengusaha secara sepihak. Kontrak yang dibuat pengusaha itu banyak yang melanggar ketentuan prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja ini pekerja dihadapkan pada suatu pilihan. Pekerja harus memilih menerima kontrak yang dibuat pengusaha walaupun tidak sesuai atau menolak kontrak itu dan tidak di terima kerja.

Pelanggaran lain yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha sering memberhentikan pekerja ketika dianggap membuat masalah atau dianggap tidak berprestasi. Hal ini tentunya sangat merugikan pekerja. Salah satu bentuk pelanggaran hak pekerja adalah hilangnya hak atas upah ketika pekerja mengalami sakit. Pekerja ada yang di PHK karena tidak masuk kerja saat sakit.

¹ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hal.

Sering terjadi pemutusan hubungan kerja dari pengusaha yang berdampak pada meningkatnya pengangguran, Negara harus mempunyai strategi untuk memberikan pekerjaan kepada rakyatnya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) dijelaskan mengenai jaminan kepada setiap pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini tentunya Negara mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan kepada rakyatnya. Peran Negara tidak hanya dalam persoalan melindungi hak pekerja ketika haknya dilanggar oleh pengusaha, akan tetapi tanggung jawab Negara memberikan pekerjaan bagi pekerja yang tidak mempunyai pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan oleh Negara dengan menciptakan lapangan kerja.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN RI Nomor 4279 (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003), namun pengaturan dalam pasal ini masih mempunyai beberapa celah. Persoalan yuridis yang belum jelas juga lemahnya pengawasan dari pemerintah dan lemahnya penegakan hukum.

UU No. 13 Tahun 2003 ini telah diatur mengenai alasan-alasan diperbolehkannya melakukan pemutusan hubungan kerja, namun yang belum diatur secara konkrit adalah mengenai pekerja yang menderita gangguan jiwa kambuhan, gangguan jiwa kabuhan ini menjadikan dilema antara pengusaha dengan pekerja karena tidak diatur secara jelas dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karena

itu perlu adanya kajian hukum yang jelas untuk mengatasi permasalahan ini demi menjamin adanya kepastian hukum.

Jumlah penderita gangguan jiwa di Indonesia menurut Menteri kesehatan dr. Endang Rahayu Sedyaningsih mencapai 11,6 persen dari 238 juta orang. Dengan kata lain, sebanyak 26.180.000 penduduk Indonesia menderita gangguan jiwa, baik ringan hingga berat. Menurut data WHO separuh penderita gangguan jiwa tersebut adalah penderita gangguan jiwa depresi. Khusus di kota besar faktor penyebabnya adalah stres ditempat kerja, kemacetan jalan, persaingan, kegagalan, kurang kasih sayang orang tua.²

Berdasarkan data di atas, dari jumlah banyaknya penderita gangguan jiwa tidak menutup kemungkinan sebagian dari mereka adalah pekerja. Sehingga pengaturan mengenai gangguan jiwa dalam hukum ketenagakerjaan menjadi penting untuk menjamin adanya perlindungan hukum, baik terhadap pekerja maupun pengusaha. Persoalanlain yang sering dialami penderita gangguan jiwa adalah sering dikucilkan oleh lingkungannya karena dianggap membahayakan orang lain, bahkan tidak jarang ditemui seorang yang menderita gangguan jiwa diperlakukan secara tidak manusiawi.

Hal ini dikhawatirkan akan berdampak kepada pekerja yang menderita gangguan jiwa rentan haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha karena dianggap tidak

² Julianto Simanjuntak, *Membangun Kesehatan Mental Keluarga dan Masa Depan Anak*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2012, hal. 4

mampu bertanggung jawab. Hak pekerja yang menderita gangguan jiwa yang dikhawatirkan akan mudah dilanggar adalah hak atas pemutusan hubungan kerja ketika pekerja penderita gangguan jiwa tersebut di PHK. Hak atas pemutusan hubungan kerja yang seharusnya diterima pekerja berdasarkan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 sering tidak diberikan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas timbul beberapa pertanyaan antara lain :

1. Apakah pekerja yang menderita gangguan jiwa kambuhan dapat di PHK ?
2. Bagaimana upaya hukum terhadap pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan ?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hak pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum terhadap pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan.

4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Memberikan pengetahuan dikalangan akademisi yang meliputi: Mahasiswa, Dosen, Peneliti tentang hak pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan. Serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan.

2. Bagi Praktisi

Memberikan pengetahuan, masukan dikalangan praktisi yang meliputi: Hakim, Jaksa, Polisi, Pengacara, LSM Buruh, Wakil Rakyat, untuk perbaikan pemberian perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan oleh pengusaha dan beserta upaya hukum yang dapat ditempuh.

3. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan, masukan agar pekerja, pengusaha, dan masyarakat mengetahui hak-hak pekerja yang di PHK karena menderita gangguan jiwa kambuhan beserta upaya hukumnya yang dapat dilakukan.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan masalah

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Yang dimaksud dengan pendekatan konseptual adalah pendekatan yang merujuk kepada pandangan-pandangan dan doktrin yang ada.³ Yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan adalah

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (cetakan ke-2)*, Kencana, Jakarta, 2006, hal.

pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.⁴ Dalam menggunakan pendekatan perundang-undangan, peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.⁵

b. Sumber bahan hukum

1) Bahan hukum primer

Untuk menunjang penulisan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, antara lain :

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Ratifikasi Konvensi Ilo No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama (LN RI Tahun 1956 Nomor 42, TLN RI Nomor 1050);
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1966 Tentang Kesehatan Jiwa (LN RI Tahun 1966 Nomor 23, TLN RI Nomor 2805);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition Of Forced Labour* (Konvensi *ILO* Mengenai Penghapusan Kerja Paksa) (LN RI Tahun 1999 Nomor 55, TLN RI Nomor 3834);
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment*

⁴ *Ibid.* hal. 97

⁵ *Ibid.* hal. 96

- And Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan) (LN RI Tahun 1999 Nomor 57, TLN RI Nomor 3836);
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (LN RI Tahun 1999 Nomor 165, TLN RI Nomor 3886);
 - Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN RI Nomor 4279);
 - Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LN RI Tahun 2004 Nomor 6, TLN RI Nomor 4356);
 - Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial Dan Budaya) (LN RI Tahun 2005 Nomor 118, TLN RI Nomor 4557);
 - Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Civil And Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil Dan Politik) (LN RI Tahun 2005 Nomor 119, TLN RI Nomor 4558);
 - Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (LN RI Tahun 2009 Nomor 144, TLN RI Nomor 5063)
 - Keputusan Presiden Nomor: 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 mengenai Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (LN RI Tahun 1998 Nomor 98);

- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-01/Men/1982 Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
- *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder ini berfungsi untuk mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ini terdiri dari :

- a) Buku
- b) Internet

c. Analisis bahan hukum

Bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif dan dituangkan dalam bentuk kalimat dengan menggunakan logika deduktif untuk menjawab permasalahan hukum yang dibahas. Sehingga bisa memudahkan pembaca untuk memahami isi materi dalam skripsi ini.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini tersusun menjadi beberapa tahap yang terdiri dari 4 bab, kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Antara bab yang satu dengan lainnya merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi materi dalam skripsi ini.

Bab I skripsi ini membahas tentang PENDAHULUAN yang terdiri dari: rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II skripsi ini membahas tentang HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENDERITA GANGGUAN JIWA KAMBUHAN yang terdiri dari: hakekat hak asasi manusia, hak dasar pekerja, hak untuk bekerja, pemutusan hubungan kerja, gangguan jiwa.

Bab III skripsi ini membahas tentang UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA MENDERITA GANGGUAN JIWA KAMBUHAN yang terdiri dari: perselisihan hubungan industrial dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab IV skripsi ini membahas tentang PENUTUP yang terdiri dari: kesimpulan dan saran. Daftar pustaka berada dibagian terakhir untuk memberitahukan tentang refrensi sebagai acuan dalam penulisan skripsi.