

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sering kita mendengar mengenai pekerja. Hubungan hukum yang berlaku bagi pekerja adalah hubungan kerja. Hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN RI Nomor 4279), selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Para pekerja yang dimaksud Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu pekerja di lembaga swasta, perusahaan, dan pemerintahan. Pekerja ini yang bekerja otomatis telah memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan apa yang diterima dari pekerja tersebut.

Berbicara hak dan kewajiban pekerja terdapat banyak kasus pelanggaran atas hak dan kewajiban tersebut. Diantaranya adanya hak yang tidak diperoleh karena disebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pekerja yang telah melakukan kewajibannya sebagai pekerja yaitu menghasilkan sesuatu barang produksi perusahaan, mengikuti segala prosedur bekerja dan mengikuti peraturan perusahaan yang diberikan kepada pekerja, apabila diPHK maka hak nya harus di berikan.

Terkait dengan hak yang tidak terpenuhi oleh pekerja seperti kasus PHK hotel Papandayan Bandung, sejumlah perwakilan pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja Mandiri (SPM) Hotel Papandayan Bandung menemui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Muhaimin Iskandar di gedung kemenakertrans. Pada kasus tersebut sekitar 189 pekerja hotel diPHK dengan dalih perusahaan tutup.¹

Para pekerja yang melakukan pelanggaran kepada pemberi kerja dan karyawan (pekerja) hotel telah diberhentikan sepihak oleh manajemen hotel milik Surya Paloh ini dengan alasan melakukan renovasi untuk perbaikan bangunan hotel. Alasan renovasi bangunan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun alasan itu tetap dijadikan dalil untuk melakukan PHK pekerja secara sepihak yang sudah bekerja cukup lama ini telah dikuatkan oleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Bandung.²

Terkait juga dengan terdapat pelanggaran prosedur atas terjadinya PHK karena pelanggaran perjanjian, yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja yang diPHK sepihak tanpa adanya suatu teguran atau peringatan terlebih dahulu. Ini menunjukam bahwa perusahaan salah menggunakan wewenangnya sebagai penguasa di perusahaan yang sewenang-wenang melakukan tindakan tanpa pertimbangan dari aturan yang ada.

Adapun kasus yang tidak wajar juga terjadi pada seorang pekerja Ramayana yaitu Dasep Rahmat 32 Tahun, karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, harus menelan pil pahit karena jatuhnya PHK sepihak oleh Perusahaan. Itu disebabkan karena alasan sepele dan tidak masuk akal, bahkan ada kesan manajemen mencari-cari kesalahan dalam hal ini. Pada kasus ini Dasep Rahmat dituduh melakukan kesalahan berupa mencicipi semangka. Dia mengaku tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) karena kesalahan tersebut akan tetapi tanggal 25 November

¹<https://id.berita.yahoo.com/mk-kabulkan-gugatan-korban-phk-hotel-papandayan-090820980.html>.diakses tanggal 29 Desember 2014. Jam 13.24

²*Ibid*

2009 dia diPHK oleh PT. Ramayana. Dikarenakan hanya mencicipi sebuah semangka, untuk memastikan apakah semangka tersebut sesuai standart atautkah tidak.³

PHK karena adanya pelanggaran perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB) harus dirumuskan secara kongkrit. Hal ini diatur dalam Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketika suatu pelanggaran yang tidak tercantum di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan perusahaan bersama yang disepakati para pihak, maka akibat hukumnya adalah batal demi hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwasanya setiap warga negara berhak mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 27 jo. Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN RI Nomor 4279). Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan penjabaran dari Pasal 27 jo. 28 Undang-Undang Dasar 1945. Setiap pekerja berhak atas upah yang layak dan perlakuan yang sama atau non diskriminasi ketika melakukan pelanggaran yang berakibat PHK.

Tidak hanya pada kasus semangka di atas, tetapi pada kasus yang lain juga terjadi PHK sepihak. Kasus tersebut terjadi di PT. Interbat, dari 159 pekerja yang diberi surat skorsing menuju

³<http://politik.kompasiana.com/2009/12/21/makan-semangka-di-phk-ramyana-41142.html>. diakses : 21-11-2014. jam 16.36

PHK karena melanggar ketentuan PKB. Pelanggaran yang dilakukan adalah menyanyikan lagu Indonesia Raya dan Mars serikat buruh SPAI-FSPMI ditempat kerja mereka saat waktu istirahat. Sanksi skorsing menuju PHK ini tidak terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang apabila 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.

Pelanggaran terhadap PKB adalah salah satu bentuk pelanggaran terhadap Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Rumusan Masalah

- a. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diskorsing menuju PHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
- b. Upaya hukum yang dapat dilakukan atas terjadinya skorsing menuju PHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diskorsing menuju PHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisa upaya hukum yang dapat dilakukan atas terjadinya skorsing menuju PHK karena melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahan masalah yang diteliti. Untuk itu suatu penelitian setidaknya mampu memberikan manfaat praktis pada kehidupan masyarakat. Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi yang saling berkaitan yakni dari segi teoritis dan segi praktis. Dengan adanya penelitian ini penulis sangat berharap akan dapat memberikan manfaat yakni sebagai berikut :

a. Bagi Akademisi

Memberikan pengetahuan dikalangan akademi yang meliputi: mahasiswa, dosen, peneliti tentang bentuk perlindungan hukum pekerja yang diPHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diPHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

b. 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 diPHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan beserta upaya hukum yang dapat ditempuh.

c. Bagi Masyarakat

Memberikan pengetahuan, masukan agar pekerja, pengusaha dan masyarakat mengetahui hak-hak pekerja yang diPHK karena melanggar PKB ditinjau dari ketentuan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berserta upaya hukum yang dapat dilakukan.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undang adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.⁴ Dalam menggunakan pendekatan perundang-undangan, peneliti perlu memahami hirarki, 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 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)

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (cetakan-2), kencana, Jakarta, 2006, hal. 97

⁵ *Ibid.* hal. 96

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (LN RI Tahun 2009 Nomor 157)
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah (LN RI Tahun 2004 Nomor 9)
- *Burgelijk Wetboek* (Kitab Undang-undang Hukum Perdata)
- PKB PT. Interbat Nomor : KEP.188/1173/404.3.3/XII/2011 tanggal 04 November 2011 Sidoarjo. Antara PT.INTERBAT dengan PUK.FSP.FARKES REFORMASI PT. INTERBAT. Disahkan oleh Dinsosnaker pada tanggal 29 Desember 2011 Sidoarjo
- Surat Skorsing PT.Interbat Nomor : 664/INT/HRD/IX/2013 tanggal 30 September 2013

2) Bahan Hukum Skunder

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 Sistematis

Penulisan skripsi ini tersusun menjadi beberapa sub bab, antara bab yang satu dengan yang 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 BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DISKORSING MENUJU PHK KARENA MELANGGAR PKB DITINJAU DARI KETENTUAN PASAL 161 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 yang terdiri dari :Perlindungan hukum, PHK, pelanggaran Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Analisis kasus PHK melanggar Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bab III. Skripsi ini membahas tentang UPAYA HUKUM YANG DAPAT DILAKUKAN ATAS TERJADINYA SKORSING MENUJU PHK KARENA MELANGGAR PASAL 161 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003yang terdiri dari : Upaya Hukum Non Litigasi Kasus Hubungan Industrial yaitu Biprtit dan Mediasi, dan Upaya Hukum Litigasi (Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial) yaitu PHI dan Mahkamah Agung.

Bab IV. Skripsi ini membahas tentang PENUTUP yang terdiri dari :Kesimpulan dan Saran. Daftar pustaka berada pada bagian terakhir untuk memberitahukan tentang refrensi sebagai acuan dalam penulisan skripsi.