

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan yang beraneka ragam, maka untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Manusia dalam bekerja tersebut dapat bekerja pada orang lain (bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya) maupun dengan pekerjaan yang diusahakan sendiri (bekerja dengan modal dan tanggung jawab sendiri). Dengan adanya tuntutan untuk bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka akan terjadi interaksi antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan pemberi kerja dimana hal tersebut dapat menyebabkan berbagai macam perselisihan.

Ketenagakerjaan pada saat ini di Indonesia bukanlah hal yang awam lagi bagi masyarakat. Banyaknya kasus tentang perselisihan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan pemberi kerja merupakan salah satu faktor dibuatnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disempurnakan dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan itu sendiri merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam praktiknya hubungan ketenagakerjaan di Indonesia masih menyimpan berbagai macam persoalan yang serius dan makin banyaknya permasalahan

perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia¹ Ini merupakan representasi dari bentuk hubungan kerja yang ada di beberapa perusahaan di Indonesia. Selain itu masih banyak yang dapat kita baca di media bahwa berbagai tuntutan liar dari karyawan dalam bentuk demo maupun mogok kerja yang bisa merugikan perusahaan. Selain banyak contoh perusahaan yang kurang berhasil dalam hubungan kerja dengan para karyawan, namun banyak pula perusahaan yang berhasil sukses dalam membangun hubungan kerja dengan karyawannya. Mereka yang berhasil membangun hubungan yang harmonis, tentunya memiliki kesamaan kepentingan dan mempunyai alasan yang positif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini tentunya dengan perjuangan yang tidak mengenal lelah dalam mencapai hubungan yang harmonis. Mereka sadar bahwa apa yang dikerjakan merupakan bagian dari kepentingan bersama antara manajemen atau pemilik kerja maupun dengan pekerja. Selain itu terciptanya hubungan industrial yang harmonis, akan menciptakan produktivitas dan memperlancar kelangsungan usaha.

Hubungan antara buruh/pekerja dan majikan/pengusaha yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan disebut juga dengan hubungan perburuhan/industrial. Istilah perburuhan yang sekarang ini disebut dengan istilah industrial. Pergantian istilah perburuhan dengan industrial tersebut, mengingat di dalam hubungan perburuhan pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dengan buruh. Akan tetapi pada kenyataannya, di dalam hubungan

¹ <http://www.intipesan.co.id/conf_2011-11_hubunganindustrial_All.php>, diakses pada tanggal 23 februari 2012

kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan bukan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain, seperti masalah ekonomi, sosial politik, dan budaya. Oleh karena dipengaruhi oleh masalah-masalah tersebut di atas, maka istilah hubungan perburuhan diganti dengan istilah hubungan industrial, sehingga untuk istilah perselisihan perburuhan diganti dengan istilah Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial telah banyak banyak memberikan perubahan terhadap kehidupan di Indonesia khususnya termasuk kehidupan ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dasar lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tindak lanjut dari Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, maka kedua Undang-Undang tersebut dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²

² Abdul Hakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial* (Bandung : PT Citra Aditya Bakti,2010), hal. 1-2

Kemudian berbicara mengenai serikat pekerja menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Serikat Pekerja. Pekerja diberikan jaminan kebebasan untuk mendirikan organisasi serikat pekerja di perusahaan, begitu juga dengan sistem hubungan industrial. Kini sistem hubungan industrial sudah lebih terdesentralisasi, mekanisme pengambilan keputusan mengenai sistem hubungan industrial juga lebih terbuka oleh karena itu serikat pekerja mempunyai peranan penting dalam mewujudkan hubungan industrial.

Pertentangan antara pengusaha dan pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang terjadi dapat bersifat perorangan serta dapat pula bersifat kolektif yang melibatkan banyak pekerja. Menurut Undang-Undang No 2 Tahun 2004. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Akibat perselisihan hubungan industrial akan menimbulkan banyak kerugian. Pihak perusahaan akan mengalami kerugian, karena dampak perselisihan hubungan industrial akan menyebabkan produksi tidak stabil sebagai akibat hilangnya jam kerja serta suasana kerja yang tidak menguntungkan. Pihak pekerja juga akan mengalami kerugian karena hilangnya jam kerja berkaitan dengan penurunan upah yang seharusnya mereka terima, bahkan jika pada akhirnya perselisihan semakin

memuncak dan tidak terselesaikan, tidak tertutup kemungkinan perusahaan tersebut kemudian gulung tikar dan terpaksa menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap seluruh buruh.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam proses pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik swasta maupun pemerintah maupun badan usaha lain yang mempekerjakan orang dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kondisi keuangan perusahaan yang kurang baik, pekerja yang sering tidak masuk, tidak mentaati peraturan perusahaan, melakukan tindakan kriminal, menciptakan suasana yang tidak harmonis dalam perusahaan serta hubungan yang tidak harmonis antara pekerja dengan pengusaha dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Proses pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak³ pegawai berupa membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima

³< <http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol19045/berkembangnya-alasan-alasan-phk-dalam-praktik>>, diakses pada tanggal 23 februari 2012

Dalam penulisan ini penulis akan mengangkat kasus perkara No 50/G/2009/PHI.SRG tentang gugatan perselisihan hubungan industrial/PHK antara KARSONO YOSE L sebagai Penggugat dengan SD STRADA BHAKTI NUSA qq Perkumpulan strada cabang Tangerang qq perkumpulan strada sebagai Tergugat. Penggugat diduga oleh tergugat menggunakan narkoba karena adanya bekas sayatan ditangannya, dan oleh karena itu penggugat atas dasar paksaan dari tergugat mengakui bahwa penggugat menggunakan narkoba.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja karena diduga menggunakan narkoba?
2. Apakah penerapan hukum acara dalam perkara No.50/G/2009/PHI.SRG tentang Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku?

1.3 Tujuan Magang

Tujuan yang diharapkan oleh penulis dari hasil laporan magang yang disusun sebagai dokumentasi dari kegiatan magang ini adalah :

1. Memberi kesempatan bagi penulis untuk menerapkan dan mempraktekan berbagai teori yang diperoleh selama kuliah.
2. Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan secara praktek yang dapat dimanfaatkan nantinya apabila sudah memasuki dunia kerja sendiri.

3. Melakukan studi langsung mengenai praktek hukum dalam bidang hukum, khususnya dalam perkara hukum ketenagakerjaan dan hukum perselisihan industrial dalam ruang lingkup kerja nyata.
4. Memberi kesempatan bagi penulis untuk berinteraksi secara langsung dengan orang – orang yang sudah mempunyai pengalaman bekerja di bidang hukum.
5. Sebagai sarana studi banding mengenai peranan, tugas dan tanggung jawab seorang konsultan dalam memberikan konsultasi hukum.
6. Memenuhi tugas mata kuliah magang sebagai mata kuliah penutup jenjang S1 atau pengganti mata kuliah skripsi yang berbobot 6 (enam) sks.

1.4 Manfaat magang

Memberikan sumbangan bagi mahasiswa fakultas hukum berkaitan dengan isu hukum yang diteliti Manfaat dari peneliti tentang hukum ketenagakerjaan khususnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Secara akademik, penulisan ini diharapkan dapat memberi manfaat dan mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum mengenai hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan bagi mahasiswa fakultas hukum berkaitan dengan isu hukum yang diteliti, tentang hukum ketenagakerjaan khususnya penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Secara akademik, penulisan ini diharapkan dapat memberi manfaat dan mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan bagi para praktisi hukum yang berhubungan dengan isu hukum yang diteliti Belajar mengenai penerapan secara praktis di Indonesia mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan penelitian ini, dapat diharapkan membantu para praktisi hukum khususnya yang bergerak di bidang pembuat undang-undang di dalam penerbitan aturan hukum yang akan dibentuknya.

1.5 Waktu dan Lokasi Magang

Penulis melaksanakan magang dari tanggal 10 Januari 2012. Dengan hari kerja selasa, rabu, dan kamis dengan kesepakatan jam kerja terhitung jam 08.00 – 16.00 WIB.

Tempat pelaksanaan magang penulis berada di kantor Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Pelita Harapan, Karawaci

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan laporan dan pelaksanaan magang ini secara sistematis membantu para pembaca dalam memahami uraian-uraian pembahasan yang terdapat di dalamnya, karena materi yang telah disusun secara baik dan diuraikan secara tepat. Seluruh uraian yang terdapat dalam penyusunan laporan magang ini, dikemukakan sistematika isi yang secara garis besarnya terdiri dari 5 (lima) bab dan tiap-tiap bab terdiri beberapa sub – sub, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan umum mengenai latar belakang kasus khususnya ketenagakerjaan dan hubungan industrial, tujuan magang, ruang lingkup dan batasan magang, waktu dan lokasi magang, dan sistematika penulisan yang dilakukan oleh penulis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari teori-teori yang berhubungan atau berkaitan dengan pekerjaan yang diuraikan dalam landasan teori dan kerangka konseptual.

BAB III GAMBARAN UMUM KANTOR LEMBAGA KONSULTASI BANTUAN HUKUM (LKBH) UNIVERSITAS PELITA HARAPAN DAN PELAKSANAAN MAGANG

Bab ini berisi penjelasan dan penggambaran secara umum mengenai profil Kantor Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum

(LKBH) Universitas Pelita Harapan yang dimana penulis melaksanakan masa magangnya beserta gambaran umum pelaksanaan magang yang dilakukan oleh penulis.

BAB IV KASUS POSISI DAN ANALISIS

Bab ini berisi kronologis kasus, identitas para pihak, daftar bukti-bukti dan analisa kasus yang penulis tangani yaitu tentang perselisihan hubungan industrial.

BAB V KESIMPULAN

Dalam bab ini penulis ingin menyampaikan saran dan kesimpulan terhadap hasil laporan dan pelaksanaan magang pada Kantor Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum (LKBH) Universitas Pelita Harapan.

