

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan “Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, termasuk di dalamnya adalah pekerja/ buruh.

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia di atur dalam Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU 13/2003). Menurut Pasal 1 butir 1 UU 13/2003, “Ketenagakerjaan adalah Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 butir 2 UU 13/2003 adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dalam melangsungkan hubungan kerja terdapat masa kerja, yang terdiri dari sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan sesudah masa kerja.

Pengertian sebelum masa kerja yang terkandung dalam Pasal 1 butir 1 UU 13/2003 dalam hal ini berhubungan dengan hak-hak tenaga kerja untuk

memperoleh pekerjaan. Tiap tenaga kerja berhak memiliki pekerjaan yang sama tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja dalam mencari pekerjaan yang layak dapat mencari informasi ketenagakerjaan yang dapat diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintahan maupun swasta. Setiap tenaga kerja berhak juga mendapatkan pelatihan kerja yang digunakan untuk mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja terdapat sistem pemagangan baik di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja dari perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.<sup>1</sup>

Pengertian selama Masa Kerja, yaitu para pekerja sedang dalam jangka waktu orang bekerja yang berhubungan dengan hubungan kerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak-hak pekerja dalam bekerja antara lain upah, cuti, mendapatkan perlindungan hukum, memperoleh kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Pemerintah juga memiliki tanggungjawab terhadap perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Tiap tenaga kerja memiliki jaminan sosial tenaga kerja. Langkah-langkah inilah hak tenaga kerja dapat dilindungi secara adil.<sup>2</sup>

Hal sesudah Masa Kerja, yaitu keadaan dimana pekerja tersebut sudah tidak memiliki hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, tenaga kerja tetap memperoleh perlindungan sesuai dengan keadilan, seperti sakit yang berkepanjangan, hari tua, tunjangan kematian, pensiun, dan mengundurkan diri.<sup>3</sup>

Permasalahan ketenagakerjaan sering terjadi dalam setiap tahunnya, adalah Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK). Pengertian PHK menurut Pasal 1 angka 25 UU 13/2003 adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

---

<sup>1</sup> Lanny Ramli, **Hukum Ketenagakerjaan**, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h.84-85.

<sup>2</sup> **Ibid.**,h.91-94.

<sup>3</sup> **Ibid.**,h.65-66.

antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Menurut F.X. Djumialdji<sup>4</sup> PHK adalah “merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan”.

Alasan-alasan PHK menurut UU 13/2003, adalah:

1. Para pekerja melakukan kesalahan berat;
2. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
3. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
4. Perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa;
5. Perusahaan mengalami Pailit;
6. Pekerja meninggal dunia;
7. Pekerja memasuki usia pensiun;
8. Pekerja mangkir selama lima hari berturut-turut.

Pengaturan mengenai PHK dalam UU 13/2003 berfungsi untuk melindungi para pekerja dan mencegah masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Tetapi, banyak juga Perusahaan-perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tentang yang telah diatur di dalam UU 13/2003 itu sendiri. Salah satunya adalah PT. ASI yang berdiri sejak tahun 2004 yang bergerak di bidang manufaktur di Karawang, Jawa Barat. PT. ASI tersebut telah memperkerjakan 763 pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang disingkat dengan PKWT), dimana jenis pekerjaannya dilakukan secara terus-menerus, yaitu pada divisi produksi maupun yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

PT. ASI tersebut memiliki Serikat Pekerja Anggota Federasi Serikat Pekerja Singaperbangsa yang disingkat dengan SPA FSPS di PT. ASI yang dulu bernama Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia yang disingkat dengan PUK SPAMK FSPMI dan telah tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (yang disingkat dengan “Disnakertrans”). Permasalahan ini berawal dari penggunaan pekerja

---

<sup>4</sup> F.X. Djumialdji, **Perjanjian Kerja**, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h.44.

dengan status PKWT di bagian produksi yang bersifat tetap atau terus menerus. Serikat buruh dengan Pihak manajemen PT. ASI tersebut melakukan beberapa perundingan dan mengalami jalan buntu, sehingga pada tanggal 19 Juli 2013 SPA FSPS PT. ASI mengirimkan surat pemberitahuan mogok kerja akibat gagalnya perundingan.<sup>5</sup> Dengan adanya mogok kerja tersebut, maka semua pekerja yang tergabung dalam aksi mogok kerja tersebut langsung di PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Pengusaha.

Berdasarkan uraian di atas maka saya tertarik untuk menganalisa lebih lanjut mengenai sah atau tidak mogok kerja tersebut, apabila itu sah apa akibat hukum yang dapat ditempuh untuk mendapatkan suatu bentuk penegakan hukum. Penulisan ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Akibat Hukum Adanya PHK Atas Dasar Mogok Kerja Terhadap Para Pekerja Dengan Status PKWT Di Bagian Produksi”.

## **1.2. Rumusan masalah**

Rumusan masalah yang akan saya kemukakan adalah “Apakah mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja tersebut sah dan apakah akibat hukum bagi Pengusaha mem-PHK dengan alasan mogok kerja menurut UU 13/2003?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Akademik**

Penelitian ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

### **2. Tujuan Praktis**

1. Untuk lebih memahami tindakan PHK yang didasarkan pada UU Ketenagakerjaan.

---

<sup>5</sup> Wawancara dengan seorang pekerja tertanggal 14 September 2014

2. Untuk memberikan pedoman bagi tenaga kerja tentang adanya peraturan perundang-undangan yang menyangkut PHK.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk memberikan informasi mengenai pentingnya hukum ketenagakerjaan dan penyelesaiannya dalam kasus PHK dalam ketenagakerjaan pada saat ini.
2. Untuk memberikan penyelesaian PHK yang dilakukan oleh Pengusaha dalam mewujudkan ketenagakerjaan yang baik dan benar sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia.

#### **1.5. Metodologi Penelitian**

##### **A. Tipe Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada “Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu yang dihadapi”.<sup>6</sup> Metode penelitian hukum normatif dilakukan melalui studi pustaka.

##### **B. Pendekatan Masalah**

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji dan meneliti norma-norma yang terdapat dalam ketentuan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi yang dibahas.

Pendekatan kedua, digunakan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan melalui pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dalam hal ini dikaji konsep-konsep dan teori-teori hubungan kerja, perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan juga melalui literatur.

##### **C. Bahan Hukum**

---

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Prenada Media, Jakarta, 2005, h.35.

Bahan hukum yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yang merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat berupa peraturan perundang-undangan / hukum positif, dalam hal ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri No.100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, meliputi : literatur, dan kamus hukum.

#### **D. Langkah Penelitian**

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventarisasi, klarifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja. Setelah itu, bahan hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah bahan hukum sesuai dengan rumusan masalah tersebut di atas, untuk lebih mempermudah dalam memahami bahan hukum tersebut, maka dipelajari dan disusun secara sistematis.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif maka metode yang digunakan adalah metode deduktif. Berawal dari hal yang bersifat umum, dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta teori-teori dalam literatur. Selanjutnya, bahan-bahan hukum tersebut diterapkan sesuai rumusan masalah yang menghasilkan jawaban khusus. Untuk memperoleh jawaban absah digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis.

Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Pengertian penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal lainnya yang ada dalam

undang-undang itu sendiri atau pasal-pasal lain atau UU lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.<sup>7</sup>

### **1.6. Pertanggungjawaban Sistematis**

Skripsi ini terdiri dari empat bab. Dan tiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut:

**BAB I Pendahuluan.** Bab ini diawali dengan latarbelakang yang merupakan awal uraian isi daripada skripsi ini. Latarbelakang dengan mengemukakan adanya Mogok Kerja oleh Karyawan PT. ASI sebagai pekerja waktu tertentu yang dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 137, dan Pasal 138 UU Ketenagakerjaan. Namun selanjutnya karyawan tersebut di PHK. Selanjutnya Bab I ini berisi rumusan masalah, tujuan penelitian, dan metode penelitian, yakni penelitian yuridis normatif.

**BAB II Pengaturan Pekerja PKWT yang di PHK karena mogok kerja.** Bab ini merupakan kerangka teoritik untuk mendukung permasalahan yang ada di dalam skripsi ini. Dalam bab pertama akan diutarakan tinjauan umum / pengaturan mengenai Pekerja dengan status PKWT. Sub bab kedua membahas pengaturan mengenai mogok kerja. Pada sub bab berikutnya, mengemukakan tentang pengaturan PHK.

**BAB III Analisa Mogok Kerja yang Dilakukan Oleh Pekerja dengan PKWT Di PT. ASI.** Pada sub bab pertama dikemukakan kronologis kasus PHK Pekerja dengan status PKWT di PT. ASI dimana serta merta diakhiri dengan PHK oleh Pengusaha PT. ASI.

**BAB IV Penutup.** Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas permasalahan yang dikemukakan di atas. Sedangkan saran merupakan rekomendasi atau preskripsi dalam penanganan kasus-kasus sejenis di masa yang akan datang.

---

<sup>7</sup> R Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, h. 107.