

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan tenaga kerja, baik pada pekerjaan bidang jasa maupun pekerjaan yang menghasilkan barang, selama dan setelah selesainya masa hubungan kerjanya. Ketenagakerjaan juga merupakan hubungan antara tenaga kerja (pekerja) dan juga pengusaha pada konteks kerja dan lapangan kerja tersebut. Ketenagakerjaan memiliki tujuan menciptakan hubungan yang seimbang, melindungi hak-hak pekerja dan juga berlandaskan keadilan, serta mempromosikan produktivitas untuk kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari Pembangunan Nasional yang memiliki dasar Pancasila dan juga Undang-Undang Dasar 1945.¹

Tenaga kerja adalah suatu aset terpenting bagi suatu perusahaan karena faktor tenaga kerjalah keberhasilannya dari Sumber Daya Manusia.² Jika tidak ada tenaga manusia maka proses produksi tidak akan dihasilkan sehingga perusahaan juga akan mengalami kerugian dan perusahaan tersebut tidak akan bertahan karena kurangnya tenaga kerja perusahaan. Perusahaan memerlukan

¹ Mekari Talenta, "Mengenal Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan dan Contohnya", <<https://www.talenta.co/blog/pengertian-dan-peraturan-ketenagakerjaan/>>, diakses 2 Agustus 2023 Pukul 8:30

²Deepublish Store, "5 Faktor Produksi, Manfaat dan Contoh", <<https://deepublishstore.com/blog/materi/faktor-produksi/>>, diakses 3 Agustus 2023 Pukul 9:29

tenaga kerja baik itu tenaga kerja bidang pekerjaannya bidang jasa misalkan guru, dokter, pengacara, polisi, tukang pahat, supir, tukang jahit, tukang sapu, tukang angkat barang, mandor, tukang parkir, kuli bangunan dan sebagainya.³ Perusahaan memerlukan pekerja yang menghasilkan barang misalnya pekerja yang bekerja di pabrik produksi pakaian yang mana akan menghasilkan suatu produk barang yang mana akan dipasarkan oleh Perusahaan tujuannya untuk mendapatkan keuntungan.

Setiap perusahaan berkeinginan untuk mendapatkan karyawan terlibat dalam kegiatan perusahaan untuk memberikan prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan yang mana semangat kerja dan loyalitas dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya tersebut.

Pekerja memiliki kebebasan dalam memilih dan menentukan pekerjaannya yang sesuai dengan yang diinginkan dimana tempat ia ingin bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) pada Pasal 27 ayat (2) berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan pada Pasal 28D ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Yang mana kedua hak

³ Kelas Pintar, “Jenis-Jenis Tenaga Kerja”, <<https://www.kelaspintar.id/blog/edutech/jenis-jenis-tenaga-kerja-5464/>>, diakses 3 Agustus 2023 Pukul 9:45.

tersebut termasuk hak asasi manusia (pekerja) yang diatur oleh konstitusi. Kedua hak dimaksud kemudian dijabarkan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Rekonstruksi terhadap hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan, harus memiliki dasar suatu tujuan dalam menegakan suatu keadilan, dalam mencapainya. Sehubungan dengan itu, Aloysius Uwiyono menyatakan harus melihat pasangan antinomi/nilai-nilai yang menjadi dasar pembentukan kaidah hukum ketenagakerjaan. Terdapat (5) lima pasangan antinomi atau nilai-nilai untuk memberikan dasar pembentukan Hukum ketenagakerjaan yaitu kebendaan dan keakhlakan, kebebasan dan ketertiban, kemampuan dan kesempatan, kelestarian dan kebaruan, kekinian dan ke masa depan. Kelima pasangan antinomi atau nilai ini pada prinsipnya menginginkan suatu keserasikan atau keseimbangan dalam membentuk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga memberi perlindungan hukum bagi pekerja dan juga pengusaha yang mana memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya dengan tetap memerhatikan kepentingan pengusaha. Hubungan kerja pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan bentuk usaha dan kemampuan pengusaha perorangan, persekutuan dan badan hukum.⁴

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mana mempunyai unsur

⁴Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2019), hlm. 177-178.

pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja agar sah, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Hubungan kerja adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dengan yang mau bekerja.
2. Kecakapan atau pun kemampuan dalam melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.⁵

Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara garis besarnya melindungi terhadap pekerja/ buruh yaitu pertama, Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; kedua, perlindungan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja; ketiga, perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; keempat, Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.⁶

Praktiknya, meskipun telah diatur sedemikian rupa hak dan kewajiban, syarat-syarat kerja oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, banyak perselisihan yang terjadi saat bekerja di suatu perusahaan antara pekerja dengan perusahaan. Hubungan kerja merupakan keterkaitan kepentingan bagi pekerja/buruh dengan pengusaha yang mana dapat menimbulkan suatu perbedaan pendapat bahkan

⁵ Samahita Wirotama, “Jenis-Jenis Hubungan Kerja”, <<https://samahitawirota.com/jenis-jenis-hubungan-kerja/>>, diakses 3 Agustus 2023 Pukul 11.07.

⁶ Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2, Nomor 2 Juni 2019, hlm. 329.

perselisihan kedua belah pihak. Masa sekarang ini, masalah perselisihan hubungan industrial semakin banyak sehingga diperlukan mekanisme atau institusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Penyelesaian yang sederhana, cepat dan biaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial untuk menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Keduanya di posisi tidak seimbang, yang mana pekerja/buruh di posisi yang lemah sedangkan pengusaha di posisi yang kuat pada status ekonomi, dimana pekerja memiliki ketergantungan sumber penghasilan dari pengusaha. Hal ini tentunya tidak menjadi penghalang bagi pekerja/buruh untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial yang diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, keadilan dan kepastian hukum tersebut.⁷

Pemutusan hubungan kerja dan juga skorsing menjadi hal yang sangat tidak disukai bagi para pekerja/buruh karena hilangnya mata pencaharian ataupun penghentian sementara dari pekerjaannya, yang mana pendapatan pekerja/buruh adalah untuk menghidupi keluarganya karena sumber utama dari pendapatan tersebut. Pemutusan hubungan kerja dan skorsing terhadap pekerja juga tidak boleh dilakukan dengan kesewenangan saja yang dapat melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja dan pengusaha pada pemutusan hubungan

⁷Christina NM Tobing, “Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituedum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan”, Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol. 7, Nomor 2 Juli 2018, hlm. 300-301.

kerja dan juga skorsing harus melihat aturan yang dipenuhi kedua belah pihak agar tidak mencederai rasa keadilan pada kedua belah pihak yang ada.

Pada pemutusan hubungan kerja dan juga skorsing pekerja, perusahaan atau pengusaha harus memiliki dasar kesalahan atau alasan seperti melakukan pencurian barang atau uang, penganiayaan, berjudi di lingkungan kerja, membocorkan rahasia perusahaan, intimidasi teman kerja bisa juga penyebabnya maka perusahaan ataupun pengusaha akan memberikan sanksi kepada pekerja baik itu pemutusan hubungan kerja ataupun skorsing terhadap pekerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan. Jika tidak disertai alasan maka akan menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Tetapi pada praktiknya banyak sekali perusahaan atau pengusaha sewaktu melakukan skorsing tidak dikatakan jangka waktunya dan juga disertai alasan yang jelas sewaktu diberikan sanksi kepada pekerja, hal ini yang menyebabkan perselisihan dan tidak mengikuti aturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Salah satu contoh perselisihan hubungan industrial yang penulis angkat adalah antara Pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) dengan Marojahan Simanungkalit sebagai pekerja. KPUM telah melakukan tindakan skorsing tanpa batas waktu yang tidak ditentukan terhadap pekerjanya, sehingga tidak ada kepastian hukum bagi pekerja akan kelangsungan pekerjaan dan kelangsungan sumber nafkahnya. Penulis ingin menganalisis bagaimana pertimbangan hakim mengenai tindakan skorsing tanpa batas waktu yang dilakukan KPUM terhadap pekerjanya pada Putusan Pengadilan Hubungan

Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap yaitu Putusan Nomor: 835 K/Pdt.Sus-PHI/2018 *juncto* Putusan Nomor: 195/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Mdn. dan mengenai penyelesaian kasusnya. Penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian skripsi ini yaitu “Analisis Tindakan Skorsing Oleh Pengurus Koperasi Pengangkutan Umum Medan Terhadap Pkerjanya (Studi Putusan Nomor 835 K/PDT.SUS-PHI/2018)”.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana pertimbangan hakim mengenai tindakan skorsing tanpa batas waktu yang dilakukan KPUM terhadap pkerjanya dalam Putusan Nomor: 853 K/Pdt.Sus-PHI/2018 *juncto* Putusan Nomor: 195/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn.?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pkerja dalam proses penyelesaian kasus tindakan skorsing oleh KPUM pada Putusan Nomor: 853 K/Pdt.Sus-PHI/2018 *juncto* Putusan Nomor: 195/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah memperoleh jawaban atas permasalahan yang dirumuskan, yakni sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim mengenai tindakan skorsing tanpa batas waktu yang dilakukan KPUM terhadap pekerjaanya dalam Putusan Nomor: 195/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. dan Putusan Nomor: 853 K/Pdt.Sus-PHI/2018.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja dalam penyelesaian kasus tindakan skorsing oleh KPUM yang dialaminya dalam Putusan Nomor 195/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn. dan Putusan Nomor: 853 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan serta masukan pemikiran pada bidang ilmu pengetahuan hukum, sebagai suatu bentuk literatur tambahan di tempat pembelajaran, dan juga diharapkan akan mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi mahasiswa untuk mengetahui peraturan terkait hukum ketenagakerjaan dan juga bagi masyarakat, baik itu pengusaha dan pekerja agar lebih memahami ketentuan peraturan perundang-undangan tentang tindakan skorsing oleh pengusaha terhadap pekerjaanya

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam 5 (lima) Bab dengan sistematika setiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan Tinjauan Teori berupa teori kepastian hukum dan perlindungan hukum, serta tinjauan konseptual tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan skorsing.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian dan analisisnya untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terdapat kesimpulan serta saran sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.