

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan ekonomi pembangunan dalam suatu Negara tidak dapat dipungkiri dipengaruhi oleh Sumber Daya Alam yang melimpah dan juga Sumber Daya Manusia yang memadai dan tentunya berkualitas. Hal ini dibuktikan bahwasanya di Indonesia telah banyak berdiri industri-industri besar dimana banyak sekali peluang para tenaga kerja untuk bekerja disana. Namun dalam pembangunan ketenagakerjaan ini, sudah seharusnya perlu adanya aturan-aturan yang dibuat guna melindungi hak-hak dasar para tenaga kerja baik pada pekerja atau buruh pada saat yang bersamaan sehingga dapat mewujudkan keadaan yang kondusif didalam perkembangan dunia usaha.

Negara Indonesia telah memiliki aturan dimana para tenaga kerja ini memiliki perlindungan hukum. Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28 huruf D disebutkan bahwasanya *“Setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan diperlakukan sama didepan hukum ,mereka juga berhak mendapatkan pekerjaan yang layak dan perlakuan yang adil didalam hubungan kerja”*.¹ Setiap tenaga kerja atau buruh , mereka memiliki hak dan kewajiban dimana keduanya itu telah diatur pula oleh Undang-Undang.

Undang-Undang tersebut merupakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia yang dibuat untuk memberikan

¹ Lihat Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945

perlindungan kepada tenaga kerja baik menyangkut hubungan antara buruh dan majikan, upah, serta perselisihan yang berakibat pada masalah sosial². Pada saat ini, para majikan atau pengusaha cenderung melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja dengan menekan pekerja untuk bekerja maksimal dengan upah yang minim. Untuk itu, munculah gagasan yang dibentuk oleh pemerintah dengan membuat aturan tentang serikat buruh/serikat pekerja. Dalam serikat pekerja ini ditujukan agar dapat menyeimbangkan posisi buruh dengan majikannya yakni dengan diwakilkannya buruh dalam serikat pekerja/buruh, aspirasinya dapat tersampaikan kepada majikannya.³

Sebagaimana disebutkan didalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh Pasal 1 bahwa serikat pekerja ialah sebuah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas dan terbuka serta demokratis untuk memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan pekerja.⁴ Fungsi dari Serikat buruh ini salah satunya adalah dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang didalamnya yakni tentang penyelesaian hubungan industrial, mewakili para buruh terkait dengan urusan perburuhan dan membela kepentingan serta hak para anggota serikat.

Pada kenyataannya, akhir-akhir ini sering terjadi ketidakadilan dan perbuatan sewenang-wenang dari pengusaha untuk mengintimidasi para buruh dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan

² R Joni Bambang S, *Hukum ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 75.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm. 77.

⁴ *Ibid*, hlm. 86

oleh pengusaha terhadap pekerjaanya. Ini perlu adanya perlindungan lebih dengan melihat pula prinsip dari hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia yakni prinsip hubungan industrial Pancasila yang mencakup berbagai permasalahan juga sengketa dibidang ketenagakerjaan dengan cara diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.⁵

Dalam peraturannya termuat di Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni pada Pasal 1 Undang-Undang ini salah satunya memang membahas bagaimana perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Perselisihan Hubungan Industrial mencakup adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan baik antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau dengan serikat pekerja/buruh dikarenakan adanya perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan, perselisihan hak yang diikuti dengan adanya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena pengadilan ini wajib memutus lebih dahulu terhadap perkara perselisihan hak/kepentingan.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja atas tindakan *union busting* yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjaanya sebagaimana kasus yang diputus oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013.⁶

Penggugat : Sdr. Prayitno

⁵ *Ibid*, hlm. 290

⁶Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, dikutip dari <http://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/8f7efe4261af8d1fba63e52bc4e6ba65>, <diunduh tanggal 28 Oktober 2014>

Tergugat : PT. Hand Sum Tex

PT. Hand Sum Tex merupakan perusahaan garment yang mengerjakan produksi pakaian bermerk. Kronologi dari kasus ini berawal dari penggugat merupakan pekerja tetap dan telah bekerja di PT Hand Sum Tex dan menjadi Ketua Pengurus Unit Kerja Federasi Serikat Buruh Indonesia di PT Hand Sum Tex.

Penggugat dengan gigih meminta kepada perusahaan agar memenuhi hak-hak normatif anggotanya yakni diantaranya :

- a. Perusahaan tidak memberlakukan pensiun bagi pekerja/buruh PT. Hand Sum Tex yang sudah memasuki usia pensiun dan tidak memberikan hak pensiunnya sesuai dengan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.
- b. Perusahaan sering melakukan mutasi yang sewenang-wenang.
- c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan tidak sesuai dengan program JPK yang diselenggarakan oleh PT. Jamsostek yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 1992.⁷

Bahwa setelah penggugat melakukan upaya pemenuhan hak normatif anggotanya, tergugat selalu berupaya mencari kesalahan penggugat dengan cara penggugat dituduh mencuri 1 dirigen chemikan boiler dan diberikan skorsing selama 4 hari dan cara yang kedua dilakukan dengan menuduh penggugat memakai ID Card Palsu dan Penggugat diberikan surat skorsing selama 15 hari. Bahwa setelah itu, tergugat telah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja

⁷Lihat Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 208 K/Pdt.Sus-PHI/2013 hlm. 7-9

terhadap Penggugat dengan dasar yang tidak jelas yakni dengan alasan Penggugat telah melakukan pelanggaran berat.

Kurangnya efektivitas pengawasan dari pegawai ketenagakerjaan terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran seperti ini dirasa kurang sesuai dengan apa yang telah diatur didalam Undang-Undang yang berlaku. Pengawasan dalam hal ketenagakerjaan ini seharusnya dilakukan dengan mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk mengamati dan mengawasi pelaksanaan hak normatif para pekerja/buruh sehingga pengawas yang berwenang dalam hal ini dapat memberikan teguran kepada pengusaha yang tidak memenuhinya sesuai dengan Undang-Undang yang ada.⁸ Perhatian pemerintah juga dalam hal ini juga harus lebih kondusif agar nasib dan hak buruh terjamin untuk bebas membentuk serikat sebagai bentuk aspirasi mereka dalam mengeluarkan pendapat atas apa yang mereka terima selama bekerja karena pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terkait *Union Busting* ini tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan menjadi bahan dalam penulisan ini antara lain:

1. Apakah tindakan PT. Hand Sum Tex yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibenarkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan ?
2. Apa upaya hukum pekerja/buruh apabila dilarang untuk mendirikan serikat pekerja/buruh?

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm. 131.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memperoleh kejelasan apakah tindakan PT. Hand Sum Tex yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dibenarkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Memperoleh kejelasan mengenai upaya yang dapat dilakukan pekerja/buruh apabila dilarang untuk mendirikan serikat pekerja/buruh.

1.4 Kegunaan

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan dengan baik dengan dua kegunaan antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Mampu untuk memberikan pengetahuan hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan didalam melindungi hak-hak pekerja dalam kaitannya serikat buruh dalam tindakan-tindakan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada oleh pengusaha salah satunya dalam pemutusan hubungan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Mampu memberikan wawasan dan informasi kepada masyarakat terutama para pekerja/buruh mengenai hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dan mendapatkan perlindungan hukum yang seadil-adilnya.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai tindakan pengusaha yakni Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan anti serikat pekerja (*union busting*) serta diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Keaslian

Berdasarkan keaslian terhadap judul skripsi yang berjudul **“Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Anti Serikat Pekerja (*Union Busting*)”** dari beberapa jurnal masih jarang membahas mengenai anti serikat pekerja (*union busting*) dalam pemutusan hubungan kerja baik dalam buku maupun jurnal. Salah satu jurnal yang hanya membahas tentang penegakan hukum terkait anti serikat pekerja yakni jurnal yang dibuat oleh Jenni Tresia Sinaga yang berjudul **“Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Anti Serikat Pekerja (*Union Busting*) Dikaitkan Dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh”**.⁹ Jurnal ini hanya menganalisis penegakan hukumnya saja bukan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jika ternyata dikemudian hari terdapat judul, objek dan pembahasan yang sama sebelum penulisan ini dibuat, maka siap bertanggung jawab atas keseluruhan keaslian tulisan ini.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian secara normatif yakni merupakan suatu prosedur penelitian ilmiah yang dilakukan untuk dapat menemukan kebenaran yang berdasarkan pada logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya.¹⁰ Penelitian normatif ini

⁹Jurnal Hukum, dikutip dari <http://fh.unpad.ac.id/repo/2013/10/penegakan-hukum-terhadap-tindak-pidana-anti-serikat-pekerja-union-busting-dikaitkan-dengan-undang-undang-no-21-tahun-2000-tentang-serikat-pekerjaserikat-buruh/>, <diunduh tanggal 28 Oktober 2014>

¹⁰Johny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2013, hlm. 57.

meliputi penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum dan penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum¹¹.

1.6.2 Metode Pendekatan

Metode pendekatan dilakukan untuk memperoleh informasi dari berbagai aspek untuk menjawab isu hukum yang ada. Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum diantaranya, pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*comparative approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).¹² Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan undang-undang (*statute approach*) yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani serta melakukan metode pendekatan menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yaitu dengan menganalisa kasus yang telah menjadi putusan pengadilan.

1.6.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan didalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yakni memiliki otoritas. Bahan hukum tersebut memiliki sifat kekuatan hukum mengikat.¹³ Bahan hukum primer salah satunya terdiri dari

¹¹Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm. 41.

¹²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2011, hlm. 93.

¹³Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2014, hlm. 67.

perundang-undangan dan penelitian ini menggunakan beberapa undang-undang diantaranya:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi Nomor 98 Organisasi Perburuhan Internasional Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama
- f. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Pusat Dan Daerah

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yakni semua bahan hukum yang berfungsi memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.¹⁴ Bahan hukum sekunder juga meliputi dokumen-dokumen resmi yang

¹⁴M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Surabaya, Reality Publisher, 2009, hlm. 83.

meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.

1.6.4 Metode Analisa Bahan Hukum

Metode penelitian yang digunakan berupa pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif (penelitian sebab akibat) yakni Penelitian yang dilakukan guna memberikan data tentang keadaan yang menjadi obyek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru. Penelitian ini juga ditujukan agar mendapat saran untuk menyelesaikan masalah yang sedang terjadi. Penelitian ini dilakukan dengan sifat deduktif yakni penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus. Analisa data yang dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif yaitu analisis yang terbentuk atas suatu penilaian atau ukuran secara tidak langsung yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan. Pendekatan kualitatif berupa kesimpulan yang dituangkan dalam bentuk pernyataan dan tulisan.

