

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Ubi Societasibi Ius (dimana ada masyarakat disitu ada hukum). Pendapat yang dikemukakan oleh Markus Tullius Cicero tersebut sampai sekarang tidak seorangpun dapat membantahnya. Tanpa hukum tidak akan ada ketertiban dan tanpa adanya ketertiban manusia akan kehilangan pedoman. Sudah menjadi kodrat bahwa manusia mempunyai hasrat untuk hidup secara teratur. Hasrat ini akan selalu berkembang didalam pergaulan hidup, namun yang dianggap teratur oleh seseorang belum tentu dianggap teratur oleh pihak-pihak lain. Manusia sebagai makhluk yang senantiasa hidup berdampingan dengan sesamanya, memerlukan perangkat patokan agar tidak terjadi pertentangan kepentingan sebagai akibat dari pendapat yang berbeda mengenai keteraturan tersebut.¹

Didalam kerangka suatu negara berdasarkan hukum sudah semestinya dan seharusnya hukum menjadi panglima, sehingga semua tindakan termasuk tindakan penyelenggara negara harus berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku. Jelas didalam Undang-Undang Dasar 1945 tertera pada Pasal 1 ayat (3) menyatakan secara tegas bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum.

¹ Boy Nurdin, *Kedudukan dan Fungsi Hakim Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia*, Bandung: Alumni, 2012, hlm.1.

Penegakan hukum yang baik tidaklah pandang bulu atau pilih kasih, siapa yang menjadi pelaku pelanggaran hukum haruslah diadili dan diputuskan sesuai hukum yang berlaku. Di Indonesia sendiri sudah banyak kasus-kasus yang menjadi perhatian publik, salah satunya ialah kasus ketenagakerjaan yang semakin marak. Sebagai contoh kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja yang mengalami disabilitas akibat mengerjakan kewajibannya sebagai pekerja di PT. Bina Riau Jaya yang tidak sesuai dengan prosedur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

Buruh atau tenaga kerja adalah warga negara yang bekerja pada suatu badan hukum dimana buruh atau tenaga kerja tersebut diberi upah hasil kerja (upah kerja atau gaji) dimana hal tersebut diatur berdasarkan ketentuan aturan perundang-undangan yang berlaku.² Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.³

² Pujiyo Ugo, *Hukum Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 13

³ Rukiyah L & Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2013, hlm. 3

Pekerja atau buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dan mengeluarkan pendapat.⁴

Kurangnya sistem pengawasan dan keamanan saat bekerja, banyak memakan korban khususnya para pekerja yang bekerja dikawasan perusahaan, kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan pekerja mengalami sakit, cacat fisik sementara bahkan sampai ada pula yang mengalami cacat fisik permanent. Larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja yang mengalami sakit, sakit berkepanjangan dan cacat akibat hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 153 huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak dapat dilakukan dengan kehendak dan keinginan pribadi pengusaha. Terlebih apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan atau karna masalah yang tidak terlalu dianggap berat, terhadap pekerja yang mengalami cacat pemanent akibat melakukan pekerjaannya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mencoba menganalisis putusan Nomor.242K/Pdt.Sus/2008, dimana dalam kasus ini karyawan tersebut mengalami cacat permanent akibat melakukan pekerjaan diperusahaan tempat ia bekerja, dan di PHK tanpa prosedur berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 22

Berdasarkan uraian diatas penulis akan menulis skripsi ini dengan judul :
“Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Yang Mengalami Disabilitas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan No.242K/Pdt.Sus/2008)”.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang bekerja disuatu perusahaan sangatlah minim, sehingga seringkali pekerja menjadi korban kecelakaan kerja dan ada pula yang sampai mengalami disabilitas atau cacat fisik karena minimnya perlindungan dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Permasalahan yang timbul antara pekerja dan perusahaan, seringkali dimenangkan oleh perusahaan sehingga bagi pekerja kurang mendapatkan rasa keadilan atas perkara yang telah diputus oleh hakim.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas oleh penulis, adalah sebagai berikut :

1. Apakah Putusan Mahkamah Agung Nomor 242K/Pdt.Sus/2008 sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011

- tentang Pengesahan *Convention on The Right of Person With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja disabilitas yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa prosedur menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian Skripsi ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok, antara lain yaitu :

1. Untuk mengetahui putusan Hakim Agung Nomor 242K/Pdt.Sus/2008 apakah sudah memenuhi rasa keadilan atau belum bagi pekerja yang mengalami cacat permanent sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Right of Person With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas).
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami disabilitas yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) tanpa mengikuti prosedur yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini juga mempunyai manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai karya ilmiah dan masukan dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kasus ketenagakerjaan yang dewasa ini semakin meningkat, serta dapat dijadikan bahan kajian untuk melahirkan konsep-konsep ilmiah yang dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan pengetahuan hukum.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah untuk menambah literatur atau bacaan di Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang berkenaan dengan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial khususnya bagi para pembaca.

D. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, dan Kerangka Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Menurut *Gustav Radbruch* tujuan hukum yaitu keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Keadilan harus mempunyai posisi yang pertama dan paling utama dari pada kepastian hukum dan kemanfaatan.⁵

⁵ Lili Rasjidi & Liza Sonia Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012, hlm.6.

Pada teorinya, *Aristoteles* mengemukakan bahwa ada 5 jenis perbuatan yang tergolong dengan adil. Lima jenis keadilan yang dikemukakan oleh *Aristoteles* ini adalah sebagai berikut :⁶

a. Keadilan Kumulatif

Keadilan Kumulatif ini adalah suatu perlakuan kepada seseorang dengan tanpa melihat jasa-jasa yang telah diberikan.

b. Keadilan Distributif

Keadilan Distributif adalah suatu perlakuan terhadap seseorang yang sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikan.

c. Keadilan Kodrat Alam

Keadilan Kodrat Alam ialah memberi sesuatu sesuai dengan apa yang diberikan orang lain kepada kita sendiri.

d. Keadilan Konvensional

Keadilan Konvensional adalah suatu kondisi dimana jika seorang warga negara telah menaati segala peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan.

e. Keadilan Perbaikan

Keadilan Perbaikan adalah jika seseorang telah berusaha memulihkan nama baik seseorang yang telah tercemar.

Menurut Imam Soepomo mengatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan

⁶ “*Pengertian keadilan hakikat dan macam-macam keadilan,*” <http://informasiana.com>. 13 Februari 2016

berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Menurut Pakar *John c. Maxwell* “Difabel adalah mempunyai kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan suatu rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan aktifitas secara layak atau normal”.

2. Kerangka Konseptual

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berusaha memberikan penjelasan mengenai hal-hal, kata-kata atau istilah-istilah yang berhubungan dengan kasus yang akan dibahas, adapun kegunaannya yaitu agar pembaca mendapatkan pemahaman untuk memahami uraian-uraian yang terdapat dalam skripsi ini serta pandangan pemikiran yang luas agar tidak salah dalam penafsiran antara penulis dan pembaca. Adapun istilah-istilah dalam penulisan skripsi ini yang akan penulis uraikan, antara lain sebagai berikut :

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁷
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

⁷ Rukiyah L & Darda Syahrizal, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya*, Jakarta Timur: Dunia Cerdas, 2013, hlm. 3

⁸ *Ibid.*, hlm. 3

- c. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹
- d. Pengusaha adalah : 1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, 2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, 3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.¹⁰
- e. Perusahaan adalah : 1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak memiliki orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, 2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹
- f. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹²

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 4

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

- g. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹³
- h. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁴
- i. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.¹⁵
- j. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁶

¹³ *Ibid.*, hlm. 5

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

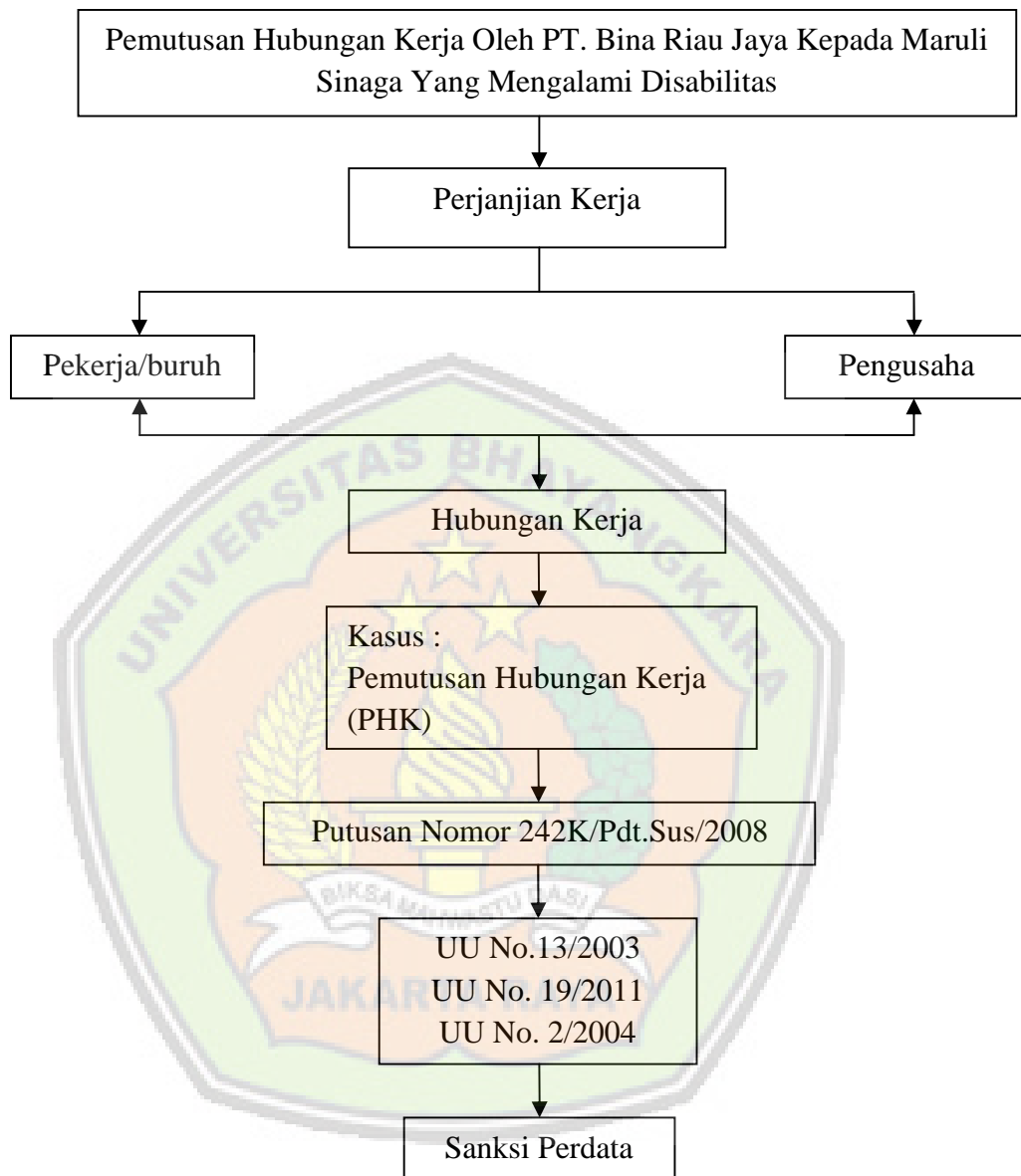
¹⁶ *Ibid.*, hlm.7

- k. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁷
- l. Difabel atau disabilitas adalah seseorang yang keadaan fisik atau sistem biologisnya berbeda dengan orang lain pada umumnya.



¹⁷ *Ibid.*

3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan Yuridis normatif dipergunakan

untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian, kepustakaan serta peraturan-peraturan yang mengatur Perlindungan Hukum bagi pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian penulisan skripsi ini adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan suatu Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori hukum dan praktek hukum positif yang menyangkut dengan permasalahan, selanjutnya dianalisis sebagai jawaban atas permasalahan yang selama ini sering terjadi.

3. Sumber Data

Karena dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu dengan cara mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat hukum primer, hukum sekunder, dan hukum tersier.

- a. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri atas Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on The Right of Person With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas)

- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan huku primer, yang dapat diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti yang berasal dari bahan pustaka seperti artikel, tulisan makalah, media internet, jurnal ilmiah, dan buku-buku.
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum sekunder, seperti kamus bahasa dan kamus hukum.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan sebagai suatu teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan literatur atau perbandingan dokumen.

5. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan, selanjutnya dilakukan proses pengeditan data, mencari hubungan antara kategori-kategori dan menjelaskan hubungan antara satu dengan yang lainnya, setelah dilakukan analisis dari langkah-langkah yang dilakukan barulah ditarik kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini penulis memperjelas uraian-uraian isi dari skripsi ini, serta untuk lebih memaparkan, mengarahkan dan mengembangkan lalu membahas secara sistematis, maka penulis membuat sistematis penulisan dari

skripsi ini, adapun sistematika dari bab per bab dari skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Tinjauan Umum Tentang Penyandang Disabilitas.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai posisi kasus dan hasil putusan pada putusan Nomor.242K/Pdt.Sus/2008.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai analisis hasil penelitian yang berupa putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 242K/Pdt.Sus/2008 dalam hal perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja disabilitas yang di Putus Hubungan Kerja (PHK).

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran yang memuat hasil pembahasan atas materi yang sesuai dengan permasalahan penelitian.