

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan Indonesia merdeka adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur ini merupakan cita-cita bangsa kita, sebagai perwujudannya Negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.¹ Negara hukum adalah negara yang menganut prinsip pembatasan kekuasaan negara oleh hukum dan merupakan bukti supermasi hukum atas kekuasaan. Pembatasan kekuasaan oleh hukum terwujud dalam pembatasan tindakan yang dapat dilakukan oleh Negara terhadap warganya yaitu hanya tindakan yang diperbolehkan oleh Undang-Undang. Prinsip ini disebut pemerintahan berdasarkan asas legalitas. Negara menyediakan sarana hukum untuk mengatur tentang hubungan industrial di dalam suatu hubungan kerja pada sektor hubungan kerja formal (*white collar*) maupun informal (*blue collar*), sarana hukum materil yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pemberi kerja (Pengusaha) maupun penerima kerja (pekerja/buruh) dalam hubungan kerja. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, Negara telah memberikan sarana hukum formil agar hukum materil bisa dijalankan dengan baik oleh subjek hukum

¹ Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 & Amandemen.

ketenagakerjaan khususnya pekerja dan pengusaha. Untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Tujuan negara membuat sarana hukum tersebut untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Di dalam hubungan kerja tindakan antara Perusahaan dengan pekerjanya bisa melahirkan perselisihan hubungan kerja akibat terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan terjadinya perselisihan pemutusan kerja, seperti yang terjadi di PT. Kawasaki Motor Indonesia melawan 6 (enam) orang Pekerja yaitu sdr Andriansyah dkk, perkara tersebut telah mendapat putusan hukum yang telah mengikat berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor perkara: 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST. Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindarkan dikarenakan adanya para pekerja yang menjadi Pimpinan Serikat Pekerja telah memberikan perintah (intruksi) kepada para Pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia untuk melakukan Pra Mogok Kerja dan Mogok Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 137 juncto Pasal 140 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, justru para Tergugat diberikan Surat Peringatan ke III (tiga) lalu dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena dianggap telah melanggar Pasal 79 huruf b dan Pasal 81 ayat (1) huruf a dan k Perjanjian Kerja Bersama PT. Kawasaki Motor Indonesia inti dari ketentuan tersebut adalah melanggar tata tertib kerja, dengan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa uang pesangon

sebagai mana yang diatur dalam Pasal 85 ayat (2) juncto Pasal 86 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Kawasaki Motor Indonesia. Tindakan Perusahaan justru telah bertentangan dengan Pasal 144 huruf b Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Perusahaan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan terhadap gugatan tersebut permasalahan muncul ketika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada pertimbangan hukumnya menyatakan hubungan kerja antara pekerja dan Pengusaha berakhir karena hubungan kerja dianggap sudah tidak harmonis, dengan mewajibkan kepada Penggugat untuk membayar uang Pesangon sebesar 3 (tiga) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dan menuangkannya dalam judul skripsi: "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGURUS SERIKAT PEKERJA PT KAWASAKI MOTOR INDONESIA AKIBAT MOGOK KERJA".

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang akan dibahas dalam perumusan masalah ini adalah :

- a. Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat terhadap Para Tergugat dengan tuntutan para Tergugat telah melakukan pelanggaran tata tertib kerja karena melakukan Mogok Kerja (unjuk rasa) yang dikategorikan pelanggaran berat.
- b. Dalam Putusan Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat dengan pertimbangan hukumnya antara Penggugat dengan para Tergugat terjadinya disharmonisasi (tidak harmonis) hubungan industrial.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Apakah pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam putusan pada perkara nomor: 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST sudah sesuai dengan hukum positif Ketenagakerjaan Indonesia?

- b. Bagaimana penyelesaian hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada perkara No 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST dan akibat hukum setelah adanya putusan tersebut?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja dari kasus putusan nomor: 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, apakah putusan yang dikeluarkan oleh majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial sudah sesuai dengan asas peradilan yang baik?
- b. Untuk mengetahui apakah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No : 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST, yang memutus hubungan kerja dengan alasan Disharmonisasi sudah sesuai dengan ketentuan Hukum Ketenagakerjaan?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini secara teoritis sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya dan secara praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi dan praktisi dalam penjabaran mengenai pemutusan hubungan kerja dalam perkara No 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan dan pendapat para pakar hukum.

D. Kerangka Teoritis, Konseptual, dan Pemikiran

1. Kerangka Teoritis

Kerangka teori merupakan inti kerangka pemikiran dalam berpendapat dan teori mengenai suatu permasalahan dalam suatu kasus yang menjadi bahan perbandingan penulis dalam analisa di bidang hukum. Pada kerangka teori juga terdapat pengertian teori hukum yang terkait dengan topik pembahasan dalam permasalahan yang akan dikemukakan oleh penulis. Misalnya teori hukum Mogok Kerja.

Pengertian mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan (Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Dengan demikian, berdasarkan pengertian diatas mogok kerja mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan,berarti tidak boleh serta merta pekerja/buruh melakukan mogok kerja.
- b. Dilaksanakan bersama-sama dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, berarti mogok kerja bukan dilaksanakan secara perorangan.
- c. Untuk menghentikan dan memperlambat pekerjaan,berarti bukan untuk tindakan anarkis.

Mogok kerja (*strike*) pada umumnya dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Berdasarkan Tuntutannya

Berdasarkan tuntutannya, mogok kerja (*strike*) dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Mogok kerja Normatif

Adalah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan normatif, dimana ada aturan atau kesepakatan yang diingkari atau dilanggar oleh pengusaha.

2) Mogok kerja non normatif

Adalah mogok kerja yang dilaksanakan atas dasar tuntutan non normatif, yang terjadi karena adanya perkembangan syarat-syarat kerja, perubahan kebijakan pemerintah atau pengaruh negara lain.

b. Berdasarkan status legalitas

Berdasarkan status legalitas, mogok kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Mogok kerja yang sah (*legal*)

Adalah mogok kerja yang dilaksanakan dengan menaati asas-asas hukum mogok kerja, dan memenuhi prosedur formal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Mogok kerja tidak sah (*illegal*)

Adalah mogok kerja yang dilaksanakan tanpa atau tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

2. Kerangka konseptual

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini terdapat beberapa istilah yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

a. Perselisihan Hubungan Industrial

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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

b. Pekerja/Buruh

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

c. Perusahaan

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk

² Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2010, hlm.77.

lain, atau usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

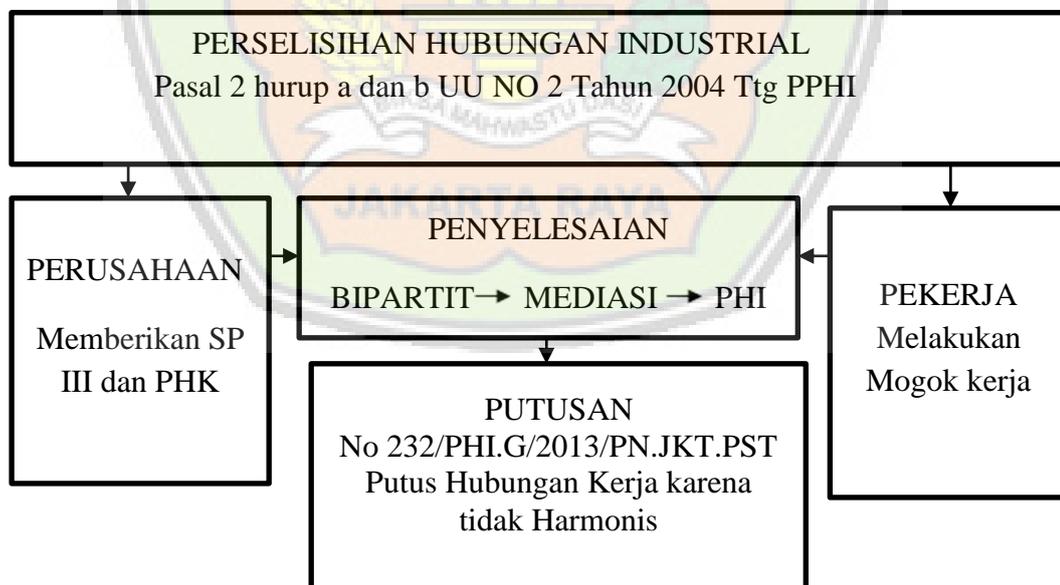
d. Mogok kerja (*Strike*)

Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

3. Kerangka Pemikiran



E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan (sudut pandang) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif/yuridis dogmatic. Soerjono soekanto mengemukakan bahwa metode penelitian hukum yuridis-normatif atau yuridis-dogmatic adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.³ Metode pendekatan Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian terhadap data sekunder.⁴ Logika keilmuan penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang obyeknya hukum itu sendiri.⁵ Pendekatan yuridis normatif dipergunakan untuk mengkaji Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST disandingkan dengan peraturan-peraturan yang mengatur Pemutusan Hubungan Kerja dan Mogok kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya dianalisis secara yuridis kualitatif merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data

³.Hotma Sibuea, *Diktat Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: 2014, hlm .79.

⁴.Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, hlm.11.

⁵.Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hlm.57.

deskriptif-analitis⁶ sehingga untuk kemudian dipaparkan secara deskriptif yuridis. Penelitian ini mengungkap tentang mogok kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis normatif.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan suatu peraturan Perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek hukum positif yang menyangkut permasalahan, selanjutnya akan dianalisa sebagai jawaban atas permasalahan yang selama ini terjadi, sehingga dengan penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan Mogok Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja serta implementasinya pada perkara perselisihan hubungan industrial beserta berbagai aspek hukumnya.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari beberapa bab, di mana masing-masing bab memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lain. Gambaran yang lebih jelas mengenai penulisan skripsi ini akan diuraikan dalam sistematika berikut :

Bab I Pendahuluan, pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan

⁶.Soerjono Soekanto, *pengantar penelitian hukum*, Jakarta: UI-Press, 2014, hlm.250.

manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Berisikan uraian mengenai pengertian perselisihan hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Mogok kerja dan tidak harmonis (*Disharmonisasi*) serta penyelesaiannya.

Bab III Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai kasus posisi dan landasan teori mengenai putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor: 232/PHI. G/2013/PN. JKT. PST Tentang Pemutusan hubungan kerja.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan membahas Putusan PHI No: 232/PHI.G/2013/PN.JKT.PST tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan PT. Kawasaki Motor Indonesia kepada Pimpinan Serikat Pekerja yang melakukan mogok kerja serta menganalisa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut berdasarkan peraturan Perundang-undangan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN