

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja mempunyai suatu peran yang sangat penting di dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam bidang pembangunan. Maka dari itu, tenaga kerja sudah seharusnya mendapatkan perhatian lebih baik dari instansi – instansi yang bersangkutan maupun pemerintah setempat atau pemerintahan pusat, hal ini tentunya untuk menunjang kinerja dari setiap tenaga kerja itu sendiri, sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang dinamis dan harmonis antara pengusaha dan tenaga kerja. tetapi pada kenyataan yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, ada beberapa tenaga kerja justru semata-mata hanya di anggap sebagai pelengkap saja dan cenderung tidak di perhatikan, seolah-olah dalam hal ini, mereka bukanlah merupakan suatu hal yang penting yang berpengaruh dalam suatu perusahaan ataupun instansi tempatnya bekerja

Sangat sering terjadi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan nasib para tenaga kerja di tanah air khususnya. Pada umumnya permasalahan itu terjadi lebih banyak dikarenakan akibat tidak adanya keseimbangan dalam hal hubungan kerja sama yang terjalin antara tenaga kerja dengan perusahaan atau instansi tempatnya bekerja. Apalagi ditambah dengan suatu pelanggaran yang dilakukan oleh para tenaga kerja, sehingga menyebabkan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja itu

sendiri. Tentu sangat disayangkan apabila hal-hal semacam ini sering terjadi. Dengan demikian permasalahan-permasalahan yang timbul pun akan menjadi semakin kompleks dan rumit.

Dalam hal ini, tenaga kerja diibaratkan sebagai tubuh manusia, yang digunakan sebagai penyokong utama bagi kehidupannya, sehingga manusia harus memelihara serta wajib memberikan perhatian yang cukup bagi tubuhnya, jika hal tersebut diabaikan, maka tubuh akan menjadi lemah dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari manusia itu sendiri oleh karena itu, manusia harus terlebih dahulu berusaha menjaga dan tidak mengabaikan kesehatan dari tubuh mereka sendiri, agar mendapatkan kehidupan yang sempurna. Begitu juga yang terjadi dalam tenaga kerja, apabila suatu instansi ataupun pemerintahan ingin mendapatkan hasil yang memuaskan dalam suatu bidang pembangunan, maka yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah kenyamanan para tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja positif dan stabilitas dari para tenaga kerja pun akan terjaga, dan tentu hal itu akan menjadi hal yang baik juga bagi perusahaan itu sendiri

Di era pembangunan nasional saat ini, masalah ketenagakerjaan juga sangat penting sebagai sumber daya manusia, khususnya bagi negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja adalah sarana yang dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, oleh karena itu tenaga kerja juga dapat dikatakan sebagai faktor penentu bagi kemajuan suatu bangsa. Adapun landasan konstitusional dalam hal ini yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Batang Tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan ditentukan dalam

pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal tersebut berkaitan dengan kewajiban negara untuk memberikan warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak. Untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut, maka diperlukan perencanaan yang matang.

Ada baiknya terlebih dahulu diadakan suatu kesepakatan atau perjanjian kerja antara suatu perusahaan dengan calon tenaga kerja di dalam suatu hubungan kerja. Kesepakatan ataupun perjanjian kerja yang di adakan oleh kedua belah pihak pada umumnya dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua pihak, yang kemudian disebut sebagai kontrak kerja. Dengan adanya kontrak kerja semacam ini maka kedua belah pihak akan memiliki keterkaitan terhadap apa yang telah mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku saat melaksanakan hubungan kerja.

Hubungan kerja dalam suatu perusahaan pada dasarnya adalah hal yang sangat penting antara tenaga kerja dengan atasan setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu kesepakatan atau perjanjian dimana pihak satu, dalam hal ini tenaga kerja mengikatkan diri kepada pihak lain, dalam hal ini atasan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan atasan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si tenaga kerja dengan memberikan upah. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk melakukan kesepakatan atau perjanjian kerja dalam melakukan suatu hubungan kerja, agar kewajiban maupun hak-hak dari kedua

belah pihak dapat terjaga dengan baik, hal itu terjadi karena ada perjanjian kerja yang telah mereka sepakati.¹

Dengan berjalannya waktu, banyak konflik-konflik yang terjadi antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Pada umumnya yang melatarbelakangi konflik yaitu mengenai masalah gaji atau pembagian upah kerja yang diberikan perusahaan dianggap tidak sesuai dengan ciri payah para pekerja. Namun tidak hanya itu saja, juga sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjaannya tanpa mempedulikan perasaan dan jasa-jasa mereka yang sebelumnya bagi perusahaan.

Pastinya hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya konflik di antara kedua belah pihak, dimana para tenaga kerja merasa haknya telah diabaikan begitu saja dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, belum lagi dengan itu akan berkembang suatu pemikiran dari para pekerja yang merasa curiga bahwa pihak atasan mereka akan menekan haknya untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan juga uang penggantian hak sebagai kompensasi dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Permasalahan semacam ini sering terjadi pada saat perusahaan yang bersangkutan mengalami suatu kemunduran dalam usahanya, sehingga karena tidak memiliki jalan lain lagi maka pemutusan hubungan kerja pun dilakukan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja pada perusahaan itu sendiri.²

¹ Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h.1
Djumadi, 2008, H

² Djumadi, 2008, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet, V, Penerbit P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.7

Dalam hal ini, sebaiknya pihak perusahaan lebih berhati-hati dalam mengambil langkah-langkah dan keputusan mengenai pengurangan jumlah tenaga kerja atau melakukan pemutusan hubungan tenaga kerja (PHK), mengingat bahwa tenaga kerja adalah merupakan tulang punggung bagi perusahaannya. Bagi tenaga kerja sendiri, pemutusan kerja (PHK) merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencarian mereka, yang artinya adalah awal dari kesengsaraan, karena mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk³ memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Maka dari itu, dalam hal ini peraturan perundang-undangan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dengan resiko batal demi hukum kecuali untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) karena sebab-sebab tertentu seperti misalnya pekerjaan atau buruh mencapai usia pensiunan, meninggal dunia dan lain-lain.⁴

Sehubungan dengan dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat pelanggaran ketentuan perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan para tenaga kerja tersebut biasanya sangat cenderung menimbulkan perselisihan, sehingga agar bisa menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut, maka setiap pihak wajib mentaati dan mengikuti peraturan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak sebelumnya. Karena perjanjian tersebut telah diatur sedemikian rupa demi harmonisnya hubungan kerja antara

³ Iman soepomo, 1987, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. VIII, Penerbit Djambatan, Jakarta, h. 65

⁴ Maimum, 2004, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Penerbit PT Pradnya Paramitha, Jakarta, h.71

pekerja dengan pengusaha agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam perjanjian kerja tersebut.

Pada prakteknya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak selalu ditetapkan melalui keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), hal ini dikarenakan ada kalanya pemberhentian suatu hubungan kerja bisa diselesaikan dan disepakati oleh pengusaha dan pekerja dengan musyawarah mufakat. Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat merugikan para pihak, khususnya bagi para pekerja karena dalam hal ini pekerjalah yang secara langsung telah kehilangan mata pencahariannya untuk menopang hidup mereka. Namun bagaimana bila pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami pekerja tersebut terjadi karena kelalaian atau kesalahan yang dibuat oleh pekerja itu sendiri, seperti misalnya si tenaga kerja tersebut melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya dengan pihak perusahaan tempatnya bekerja. Apakah relevan apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) diberikan terhadap si tenaga kerja bersangkutan.

Denpasar merupakan ibukota provinsi Bali sehingga kedudukannya adalah sebagai pusat perekonomian. Berbagai usaha termasuk koperasi banyak dijumpai di kota Denpasar dan diantara koperasi-koperasi tersebut terdapat koperasi Samuan Amertha yang ternyata pernah mengalami kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam artian pihak koperasi ini memPHK salah satu karyawannya tanpa memberikan peringatan terlebih dahulu, dan tanpa disertai pemberian pesangon bagi karyawan yang diPHK tersebut. Hal ini diketahui berdasarkan data para penelitian.

Oleh sebab itu penulis berminat untuk menulis skripsi dengan mengangkat judul
“ **Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah akibat hukum dari pelanggaran perjanjian kerja di koperasi Samuan Amertha?
2. Apakah pelanggaran dari ketentuan perjanjian kerja dapat dijadikan dasar untuk mem-PHK pekerja di Koperasi Samuan Amertha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum :

Adapun tujuan umum yang ingin disampaikan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya di bidang Penelitian yang dilakukan.
- Untuk mengetahui dan mengkaji bentuk konsekuensi dari pelanggaran perjanjian kerja di Koperasi Samuan Amertha
- Untuk mengetahui dan mengkaji apakah pelanggaran dari ketentuan perjanjian kerja bisa menjadi alasan untuk mem-PHK pekerja di Koperasi Samuan Amertha

1.3.2 Tujuan Khusus :

Adapun tujuan khusus yang ingin disampaikan dalam penulisan skripsi ini

Adalah :

- Untuk memahami bentuk konsekuensi dari pelanggaran perjanjian kerja di Koperasi Samuan Amertha.
- Untuk memahami apakah pelanggaran dari ketentuan perjanjian kerja bisa menjadi alasan untuk mem-PHK pekerja di Koperasi Samuan Amertha.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penulisan skripsi ini adalah :

- Memberikan suatu wawasan dan pandangan baru secara ilmiah bagi mahasiswa dalam rangka pengembangan ilmu hukum.
- Dapat dijadikan sebagai bahan penelitian awal bagi para peneliti di lingkungan Lembaga Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar dan sebagai bahan referensi pada perpustakaan.

1.4.1 Manfaat Praktis :

Adapun manfaat praktis dari penulisan skripsi ini adalah :

- Sebagai pedoman dalam pembuatan karya-karya tulis baik itu pembuatan makalah maupun penelitian hukum lainnya, memberikan pengalaman belajar dan melakukan penelitian bagi mahasiswa sehingga mahasiswa mengetahui jalannya praktek hukum di masyarakat secara langsung.
- Dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menyelesaikan permasalahan yang sejenis.

1.5 Metode Penelitian

Metode memegang peran penting dalam mencapai suatu tujuan, termasuk juga metode dalam suatu penelitian. Metode penelitian yang dimaksud adalah cara-cara melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis sampai menyusun laporan) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah. Dalam menyusun skripsi ini, penyusun menggunakan penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum jenis yuridis empiris, yakni penelitian hukum yang mempelajari bagaimana hukum diterapkan dalam masyarakat perdekatan yang lebih diarahkan kepada kenyataan di lapangan. Di sini saya melakukan penelitian di Koperasi Samuan Amertha yang beralamat di Jl. Kenyeri No.4 Denpasar⁵.

1.5.2 Sifat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini dipergunakan penelitian yang sifatnya deskriptif yaitu penelitian yang berupaya menggambarkan secara tepat mengenai sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain di masyarakat. Dalam penelitian ini hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain⁶.

⁵ Abdulkadir Muhammad, 1992, Hukum Perikatan, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, (selanjutnya disebut Abdulkadir Muhammad II), h.20

⁶ Amirudin dan Zainal Asikin, 2008, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Penerbit P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 133

1.5.3 Sumber Data

Dalam proses penulisan skripsi ini, sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1 Data primer, yaitu data empiris yang didapat penulis berdasarkan sumber data yang sudah ada di lapangan, seperti hasil pengamatan dan wawancara dengan narasumber yang ada di lokasi penelitian.
- 2 Data sekunder, yaitu suatu data yang di dapat dari hasil penelitia kepustakaan, yaitu data yang diperoleh tidak secara langsung oleh sumber pertamanya, melainkan bersumber dari data-data yang sudah terdokumen dalam bentuk bahan-bahan hukum, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

Bahan-bahan hukum terdiri dari :

- Bahan hukum primer
Bahan hukum primer ini didapatkan dari Kaedah Dasar (UUD Negara Republik Indonesia 1945) hingga peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh lembaga Negara yang berwenang dan peraturan tersebut berkaitan dengan penulisan.⁷

- Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder ini didapatkan dari buku-buku hukum, jurnal-jurnal hukum, karya tulis hukum atau pandangan para ahli hukum yang termuat dalam media massa.

⁷ Amirudin dan Zainal Asikin, Op. Cit, h.30

- Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier ini didapatkan dari kamus hukum dan juga ensiklopedia.

1.5.4 Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses penulisan skripsi ini antara lain adalah

- 1 Studi kepustakaan adalah cara pengumpulan data melalui penelitian literature-literature yang terkait, sehingga nantinya akan ditarik sebuah kesimpulan terhadap data tersebut.
2. Teknik wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan tanya jawab mengenai masalah tertentu yang terkait dengan skripsi dalam bentuk komunikasi secara lisan dan bertatap muka langsung dengan narasumber.

1.5.5 Teknik pengolahan dan analisis data

Untuk mendapatkan hasil atau jawaban atas permasalahan yang diteliti maka keseluruhan data yang terkumpul baik itu berupa data kepustakaan maupun data lapangan, selanjutnya diolah secara kualitatif, dalam arti keseluruhan data yang terkumpul diklasifikasikan sedemikian rupa kemudian di ambil yang ada hubungan dengan permasalahan yang di bahas. Akhirnya diperoleh data yang berupa menjawab atas rumusan masalah dalam skripsi ini. Yang selanjutnya dianalisis dan disajikan secara deskriptif analisis, yakni disajikan dalam arti apa adanya dengan disertai uraian-uraian analisis guna mengungkapkan kebenaran data yang diperoleh.

1.5.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar tetapi masih perlu dibuktikan. Dalam sistem berfikir yang teratur, maka hipotesa sangat perlu dalam melakukan penyelidikan atau penulisan skripsi jika ingin mendapatkan hasil yang hakiki, Hipotesa pada dasarnya adalah dugaan penelitian tentang hasil yang akan dicapai dalam penelitian. Tujuan ini dapat diterima apabila ada cukup data untuk membuktikannya.

Penelitian yang dilakukan untuk keperluan penulisan ilmiah pada umumnya membutuhkan hipotesa, karena hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan fakta yang empiris melalui pengumpulan data.

Jadi adapun yang menjadi hipotesa dari permasalahan yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor penyebab terjadinya pelanggaran yang terkait di Koperasi Samuan Amertha melakukan PHK terhadap salah satu tenaga kerja karena dianggap mangkir atau tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. diantaranya faktor lingkungan yang tidak kondusif adanya rasa kekeluargaan dengan salah satu pihak yang mendorong dia melakukan pelanggaran, faktor lemahnya pengetahuan terhadap kode etik advokat, tidak adanya rasa takut terhadap dewan kehormatan.
2. Pertanggungjawaban hukum yang dijatuhkan terhadap pelaku tindak pelanggaran sesuai keputusan mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Nomor Surat : SA/180219898/765/PHK. Pasal 161 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan langkah awal yang wajib dilaksanakan oleh Koperasi Samuan Amertha.

1.6 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan judul yang diajukan, yakni Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha, maka ruang lingkup pembahasan dalam hal ini disesuaikan dengan rumusan masalah seperti yang telah diuraikan di atas. Sehingga yang menjadi pokok pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah mengenai bagaimanakah konsekuensi dari pelanggaran perjanjian kerja dan dasar bagi koperasi Samuan Amertha untuk memPHK pekerja terkait adanya pelanggaran perjanjian kerja. Untuk permasalahan yang ke dua ini akan dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga akan terlihat jelas kesesuaian atau ketidak sesuaian antara *dass sollen* dan *dass sein*.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman atas penelitian ini maka pembahasan penulisan penelitian ini akan dibagi dalam 5 (lima) bab dan masing-masing bab akan menguraikan hal-hal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan, terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tujuan umum, tujuan khusus, manfaat penelitian, manfaat praktis, metode penelitian, jenis penelitian, sifat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, hipotesis, ruang lingkup masalah, sistematik penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIS KETENAGA KERJAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PERJANJIAN KERJA

Bab II merupakan kajian teori ketenaga kerjaan terdiri dari : tenaga kerja, pengertian tenaga kerja, dasar hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, teori ketenagakerjaan, teori negara hukum, teori kepastian hukum, teori pidanaaan, asas-asas hukum, konsep-konsep koperasi

BAB III PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA DAN PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA KOPERASI SAMUAN AMERTHA

Bab III tentang perjanjian kerja yang terdiri dari : konsekuensi pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja pada koperasi samuan amertha, akibat dari pemutusan hubungan kerja bagi pekerja pada koperasi samuan amertha, usaha-usaha pencegahan hubungan kerja pada koperasi samuan amertha.

Bab IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA KOPERASI SAMUAN AMERTHA

Bab IV membahas tentang perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari : perlindungan tenaga kerja secara intern, perlindungan tenaga kerja secara ekstern, tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja akibat melanggar perjanjian kerja pada koperasi samuan amertha.

BAB V PENUTUP

Bab V merupakan penutup terdiri dari simpulan hasil penelitian dan saran-saran kepada Koperasi Samuan Amertha atas pemecahan masalah serta beberapa saran sehubungan dengan permasalahan dan hasil pembahasan.