

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>1</sup> Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual barang bebas untuk memperjualbelikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli suatu barang jika harga barang yang diinginkan tidak sesuai dengan keinginannya.

Suratin berpendapat “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tidak diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2000. “*Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*”. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 21

kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.<sup>2</sup>

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR/1998, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28, serta Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Peraturan perundang-undangan diatas merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluruan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga

---

<sup>2</sup> Suratin, 2004. *“Tanya Jawab Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*. Yrama Widya, Bandung. Hal. 5

kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.<sup>3</sup> Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari yang lebih kuat kepada yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* artinya manusia merupakan suatu organisme hidup terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.<sup>4</sup> Agar pekerja dapat

---

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Op Cit.* Hal. 34

<sup>4</sup>Ahmad, Tohardi, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung. Hal. 31

melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.<sup>5</sup>

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.<sup>6</sup>

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.<sup>7</sup>

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan

---

<sup>5</sup> *Ibid* Hal. 33

<sup>6</sup> *Ibid* Hal. 36

<sup>7</sup> Sedarmayanti, 2001, "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Bandung. Hal. 18

sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.<sup>8</sup>

Pada dasarnya terbentuknya hubungan industrial tidak dapat terlepas dari keberadaan pekerja, pengusaha, peran pemerintah sebagai regulator, serta pelaku dalam menerbitkan berbagai kebijakan untuk memberikan rasa nyaman, tata-tertib selain sebagai institusi yang melakukan pengawasan maupun penegakan hukum. Terbangunnya hubungan Industrial dalam ikatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan hubungan antara pihak pekerja dengan pengusaha serta peraturan-peraturan yang mengatur hubungan tersebut, ketika pihak pekerja melakukan sebuah perjanjian dengan pihak

---

<sup>8</sup> Siswanto, Sastrohadiwiryo, 2002, "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*", cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta. Hal. 28

pengusaha maka dimulailah sebuah hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan peraturan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.<sup>9</sup>

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.<sup>10</sup>

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang di PHK karena Melakukan Kesalahan Berat*, <http://boyyendratamin.blogspot.com/2012/03/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>, Diakses Jumat, 9 Desember 2016 Pukul: 13.30.20 Wib

<sup>10</sup> Yuhari Robingu, *Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*, [ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/291/303). (Diakses Jumat 9 Desember 2016 Pukul: 11.20.00 Wib)

yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja (apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Pada hakikatnya pihak pekerja atau buruh wajib mendapatkan haknya tanpa terkecuali dan sesuai dengan undang-undang yang ada dan pihak pengusaha wajib memfasilitasi hak-hak pekerja atau buruh itu, tetapi pada kenyataannya dalam setiap hubungan industrial tidak selamanya harmonis selalu terjadi perselisihan-perselisihan, atau kesalah pahaman para pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Hubungan (kerja) industrial antara pengusaha dengan pekerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan perselisihan hak serta kepentingan karena kebuntuan komunikasi yang bersifat mendasar mengenai kewajiban, hak dan tanggung jawab.

Hukum ketenagakerjaan dibangun untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat industri. Hal ini tidak terlepas dari

teori hukum sebagai konsep hukum positif. Hal ini berdasarkan anggapan bahwa hukum sebagai kaidah berfungsi mengatur tingkah laku manusia ke arah yang dikehendaki pembaharuan. Selain itu hukum sebagai sarana guna menjaga ketertiban agar proses pembaharuan berjalan sesuai dengan yang di cita-citakan.

Dalam setiap perselisihan-perselisihan atau kesalahpahaman yang terjadi biasanya dipicu oleh kurangnya komunikasi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja diposisikan sebagai pihak yang membutuhkan karena atas dasar itu posisi pekerja dapat dikategorikan sebagai posisi yang lemah dan rentan atas penyimpangan-penyimpangan dalam setiap peraturan-peraturan yang terkadang tidak memihak pihak pekerja.<sup>11</sup>

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja pekerja mengkonsumsi narkotika pada Putusan No. 112/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn.
2. Upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.
3. Faktor-Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja.
4. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Ini dibatasi hanya meneliti dan menganalisis suatu Putusan yaitu No. 112/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. Yang merupakan salah satu contoh putusan dengan kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja telah mengkonsumsi narkotika saat bekerja. Dengan ini maka pembatasan masalah adalah hanya berdasarkan putusan yang diambil oleh

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, 2007. “*Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal. 25

peneliti. Pembatasan masalah hanya di dasarkan dengan membahas yang terkait dengan kasus putusan yaitu Faktor-Faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja mengkonsumsi narkoba saat bekerja, Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengkonsumsi narkoba ?
2. Bagaimana upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja ?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengkonsumsi narkoba.
2. Untuk mengetahui upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

##### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain:

1. Secara teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang *inherent* di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai pekerja dan pengusaha, pemutusan hubungan kerja dan hubungan industrial.

## 2. Secara praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan terhadap suatu perusahaan/pengusaha agar tidak terjadi ketidakadilan bagi setiap pekerja yang melakukan pekerjaan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini dikaitkan dengan pekerjaan dan pengusahaan, pemutusan hubungan kerja, dan hubungan industrial.