

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Teori Tentang Narkotika

##### 2.1.1. Pengertian Narkotika

Narkotika adalah zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman baik sintesis maupun semi sintetis yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri dan dapat menimbulkan ketergantungan.<sup>1</sup>

Istilah narkotika berasal dari bahasa Yunani yang disebut “*Narkotikos*” yang berarti kaku seperti patung atau tidur.<sup>2</sup> Seseorang menjadi kaku seperti patung atau tidur bila orang ini menggunakan bahan-bahan tertentu. Bahan-bahan tertentu ini dalam bahasa Yunani disebut Narkotika. Selain itu ada yang mengatakan lain bahwa narkotika juga berasal dari perkataan Yunani “*narke*” yang berarti terbius sehingga tidak merasakan apa-apa.<sup>3</sup>

Narkotika ialah zat yang digunakan menyebabkan seseorang kaku seperti patung atau tidur (*narkotikos*). Lama kelamaan istilah narkotika tidak terbatas pada bahan yang menyebabkan keadaan yang kaku seperti patung atau tidur, tetapi juga bahan yang menimbulkan keadaan yang sebaliknya sudah dimasukkan pada kelompok narkotika.

Narkotika di dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2009 di dalam Pasal 1 ayat (1) diterangkan :

---

<sup>1</sup>Mastar Ain Tanjung, 2005. “*Pahami Kejahatan Narkoba, Lembaga Terpadu Pemasayarakatan Anti Narkoba*”, Jakarta, Hal. 3.

<sup>2</sup>Romli Atmasasmita, 2003. “*Tindak Pidana Narkotika Transnasional Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*”, Citra Aditya Bakti, Bandung. Hal. 3.

<sup>3</sup> Djoko Prakoso, 2000. “*Kejahatan-Kejahatan Yang Merugikan dan Membahayakan Negara*”, Bina Aksara, Bandung. Hal. 480

Narkotika adalah zat atau obat yang berasal dari tanaman atau bukan tanaman, baik sintetis maupun semisintetis, yang dapat menyebabkan penurunan atau perubahan kesadaran, hilangnya rasa, mengurangi sampai menghilangkan rasa nyeri, dan dapat menimbulkan ketergantungan, yang dibedakan ke dalam golongan-golongan sebagaimana terlampir dalam Undang-Undang ini.

Sebelum keluarnya Undang-Undang No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika yang berlaku adalah Undang-Undang No. 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Pada masa ini terasa kesimpang siuran pengertian narkotika. Ada yang menyatakan bahwa narkotika itu adalah obat bius, sebagian mengatakan obat keras atau obat berbahaya.

Penyalahgunaan narkotika di negara kita mulai terasa kira-kira 15 tahun yang lalu, dan pihak yang menyalahgunakan pada umumnya adalah golongan remaja, dengan berbagai jenis narkotika. Intensitas bahayanya penyalahgunaan narkotika makin meningkat pada bahan yang lebih keras seperti morphin dan heroin.

Menyadari bahaya yang mengancam kelangsungan hidup generasi muda, maka pemerintah sejak dini telah menanggulangi bahaya penyalahgunaan narkotika yaitu dengan keluarnya Instruksi Presiden No. 6 Tahun 1971 (yaitu penanggulangan bahaya narkotika, kenakalan remaja, uang palsu, penyeludupan dan lain sebagainya).

Setelah keluarnya Instruksi Presiden No. 6 Tahun 1971 maka kemudian keluar pulalah Undang-Undang No. 9 Tahun 1976. Kemudian Undang-Undang No. 9 Tahun 1976 kemudian digantikan dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1997 yang kemudian digantikan lagi dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2009 tentang Narkotika. Secara berkala undang-undang tentang narkotika ini terus

berkembang, karena pengaruh perkembangan jaman dan masyarakat yang semakin modern juga.

### **2.1.2. Kegunaan dan Bahaya Narkotika**

Dalam Undang-Undang No. 35 Tahun 2009 disebutkan bahwa penggunaan narkotika hanya diperbolehkan untuk kepentingan pengobatan dan atau tujuan ilmu pengetahuan, dengan mengindahkan syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.

Dan bila dipakai dipergunakan tanpa itu, merupakan bahaya narkotika dan termasuk penyalahgunaan. Penyalahgunaan dalam bahasa asingnya “*ABUSE*” yaitu memakai hak miliknya dengan tidak pada tempatnya, atau dengan sewenang-wenang. Dapat juga diartikan salah pakai atau *misuse* yaitu mempergunakan sesuatu yang tidak sesuai dengan fungsinya.

Dengan demikian demi kepentingan pengobatan dan ilmu pengetahuan, diberi kemungkinan untuk mengimport narkotika mengekspor obat-obat yang mengandung narkotika, menanam, memelihara papaver, kokain dan ganja. Untuk itu yang bersangkutan harus mendapat izin dari pemerintah. Tetapi izin tersebut hanya diberikan kepada instansi atau lembaga tertentu yaitu:

- Lembaga ilmu pengetahuan dan atau lembaga pendidikan
- Apotik
- Dokter
- Pabrik farmasi
- Pedagang besar farmasi
- Rumah sakit.

Istilah narkotika yang dipergunakan disini bukanlah “*narcotics*” pada farmacologie, melainkan dengan Drug yaitu sejenis zat yang bila dipergunakan akan membawa efek dan pengaruh-pengaruh tertentu pada tubuh si pemakai yaitu:

1. Mempengaruhi kesadaran
2. Memberikan dorongan yang dapat berpengaruh terhadap perilaku manusia
3. Adanya pengaruh-pengaruh tersebut dapat berupa :
  - a. Penenang
  - b. Perangsang (bukan rangsangan sex)
  - c. Menimbulkan halunisasi.<sup>4</sup>

Zat narkotika ini ditemukan manusia yang penggunaannya ditujukan untuk kepentingan umat manusia khususnya:

“Di bidang pengobatan, oleh karenanya dalam ketentuan perundang-undangan mengenai narkotika penggunaannya diatur secara ilegal di bawah pengawasan dan tanggung jawab dokter dan apoteker”.<sup>5</sup>

Penggunaan narkotika dengan dosis yang diatur oleh seorang dokter untuk kepentingan pengobatan, tidak membawa akibat sampingan yang membahayakan bagi tubuh orang yang bersangkutan (yang diobatinya).

## **2.2. Uraian Tentang Tenaga Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari

---

<sup>4</sup> Soedjono, 2000. “*Narkotika dan Remaja*”, Penerbit Alumni, Bandung. Hal. 1.

<sup>5</sup> *Ibid*, Hal. 2.

berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.<sup>6</sup>

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.<sup>7</sup>

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

---

<sup>6</sup>Abdul Khakim, 2003. "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Citra Aditya Bakti. Bandung . Hal. 4

<sup>7</sup> *Ibid* Hal. 6

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.<sup>8</sup>

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga Kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>9</sup> Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.

---

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadie, *Op Cit* Hal. 148.

<sup>9</sup> C.S.T, Kansil, 1986. "*Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*" PN.Balai Pustaka Jakarta. Hal. 317



3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramubakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.<sup>10</sup>

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

---

<sup>10</sup>Amran Basri, 2006. "*Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*", Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. Hal. 24-25

<sup>11</sup> *Ibid.* Hal. 29.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.<sup>12</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.<sup>13</sup>

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

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

### **2.2.2. Hak-Hak Tenaga Kerja dan Pengusaha**

Dalam hal melaksanakan kewajiban pekerja harus bertindak sebagai pekerja yang baik. Menurut Pasal 1603 di KUH Perdata, pekerja yang baik adalah pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tindakan melakukan segala sesuatu yang

---

<sup>12</sup> Lalu Husni *Op Cit* Hal. 24

<sup>13</sup>W.J.S Poerwadarminta 2004. “*Kamus Umum Bahasa Indonesia*”,Balai Pustaka, Jakarta. Hal. 191



dalam keadaan sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUHPerdara adalah :

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya, wajib melakukan sendiri. Akan tetapi karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan pengetahuan dan izin dari pengusaha, artinya Pengusaha bertanggung jawab terhadap tanggung jawab yang ditanganinya, kemudian ia sakit atau berhalangan untuk melakukan pekerjaannya maka untuk tidak memberhentikan aktifitas perusahaan maka ia menyuruh pihak ketiga untuk menggantikan pekerjaannya dengan seizin perusahaannya.

2. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan atau pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Yang perlu diperhatikan disini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan perusahaan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, Undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena unsur kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

1. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
2. Melaksanakan secara baik;
3. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
  - a. Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
  - b. Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih;
  - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
  - d. Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
  - a. Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
  - b. Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;

- c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
- d. Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>14</sup>

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak-hak tersebut, kepada setiap pekerja atau buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak berserikat bagi pekerja, sebagaimana diatur dalam konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan

---

<sup>14</sup>Soedarjadi, 2008. "*Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*", Pustaka Yustisia, Yogyakarta. Hal.23-25

Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional.<sup>15</sup>

Dalam hal suatu hubungan kerja maka sangat erat kaitannya dengan pekerja dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Karena dalam suatu hubungan kerja akan ada dua pihak yang melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban dari masing pihak. Di atas telah dipaparkan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maka akan dibahas secara singkat pula tentang hak dan kewajiban para pemberi kerja ataupun pengusaha.

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib membayar upah
2. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
4. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
5. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

---

<sup>15</sup> Imam Syahputra, 2000. "Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia".: Havarindo. Jakarta. Hal. 18

Menurut Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
3. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;
4. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
7. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
8. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
9. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan

Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut :

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Tetapi ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan di atas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 78 ayat 1):

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke tujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan kewajiban pengusaha dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru kerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
  - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul ditempat kerja.
  - b. Semua alat pengaman dan perlindungan yang diharuskan.
  - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
  - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, pengusaha wajib :
  - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
  - b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
  - c. Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
  - d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya ditempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.



- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi ditempat kerja kepada kantor departemen Tenaga Kerja setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke kantor perbendaharaan negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.
- g. Menaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja bagi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.<sup>16</sup>

Pengusaha wajib menyediakan kesejahteraan yaitu dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Jaminan sosial tenaga kerja menurut Pasal 1 ke 1 UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pekerja wajib mengikuti program jamsostek. Yang termasuk program tersebut adalah:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis,

---

<sup>16</sup> Lalu husni, *Op.Cit* Hal. 140-141.

dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

## **2.3. Uraian Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>17</sup>

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua pemutusan hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi

---

<sup>17</sup> Amran Basri *Op Cit* Hal. 77

ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, pemutusan hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha, pekerja, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

- 1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
  - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
  - j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

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

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).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.<sup>18</sup>

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> *Ibid.* Hal. 78

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja menikah;
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

### **2.3.2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja.

#### **1. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha**

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan



ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid.* Hal. 80

Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (*werkgever*) bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.<sup>20</sup>

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja**

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendaknya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja diantaranya :

- a. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja atau anggota keluarga pekerja yang bersangkutan ;
- b. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila ;

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Hal. 81

- c. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu ;
- d. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya ;
- e. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- f. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja untuk bekerja pada perusahaan lain ;
- g. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
- h. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja tidak cakap lagi untuk bekerja.<sup>21</sup>

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum**

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid* Hal. 82

<sup>22</sup> *Ibid.* Hal. 83

#### **4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan**

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

#### **2.3.3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Kata kunci yang terbaik dalam penyelesaian hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja adalah perdamaian. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan kerja, dan besaran

kompensasi atas Pemutusan Hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **1. Perundingan Bipartit**

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan.

Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 . Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

### **2. Perundingan Tripartit**

Terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

#### *a. Mediasi*

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta

kesepakatan para pihak membuta perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

*b. Konsiliasi*

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

*c. Arbitrase*

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepetingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari kedua pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang keputusannya mengikat dan final.

#### **2.4. Kerangka Pemikiran**

Dalam penulisan skripsi ini maka kerangka pemikiran sesuai judul skripsi yaitu Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Mengonsumsi Narkotika Ketika Sedang Bekerja Dan Akibat Hukumnya (Analisis Putusan No.112/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Mdn), dengan membahas tentang faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja mengonsumsi narkotika saat bekerja, proses penyelesaian pemutusan



hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja dan upaya untuk penanggulangan untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha-pengusaha lain terhadap para pekerjanya. Untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini maka penulis mengambil salah satu contoh putusan yang terkait dengan judul penulisan skripsi yaitu Putusan No.112/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Mdn.

## **2.4 Hipotesis**

Dalam sistem berfikir yang teratur, maka hipotesis sangat perlu dalam melakukan penyidikan suatu penulisan skripsi jika ingin mendapat suatu kebenaran yang hakiki. Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya, atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.<sup>23</sup> Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Akibat hukum yang terjadi atas pemutusan hubungan kerja adalah para pekerja tidak memiliki penghasilan untuk dapat menghidupi keluarga, dan dikarenakan pemutusan terjadi dilakukan oleh pihak perusahaan terbukti mengkonsumsi narkoba pada saat bekerja sesuai hasil tes yang dilakukan oleh pihak perusahaan, namun setelah terjadi pemutusan hubungan kerja pihak perusahaan harus tetap memberikan tunjangan dan pesangon sesuai dengan ketentuan undang-undang tenaga kerja.

---

<sup>23</sup> Syamsul Arifin, 2012. *“Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum”*, Medan Area University Press Hal.38

2. Upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dengan adanya perjanjian kerja yang harus disepakati oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha dan mematuhi segala peraturan tentang ketenagakerjaan untuk menjamin adanya hubungan kerja yang baik. Jika akan adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, harus adanya peringatan yang diberikan terhadap pekerja dan dengan alasan yang tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

