

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesetaraan hidup yang layak sudah diatur pada Pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. Penjelasan oleh Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatakan bahwa selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada, oleh kebiasaan maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan. Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dipertegas oleh Hadijan Rusli (2011:1) bahwa:

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pasal 158 ayat (1) s/d ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh 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 narkotika, 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, dan j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
2. kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut a. Pekerja atau buruh tertangkap tangan, b. ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan, dan 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.
3. Pekerja atau buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagai dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
4. bagi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa apabila pekerja atau buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja atau buruh yang bersangkutan dapat mengajukan

gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 160 dalam (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hanya memaparkan berapa besar upah yang wajib diterima pekerja/buruh bukan atas pengaduan pengusaha sesuai dengan tanggungannya.

Andrian Sutedi (2011:286) menyatakan bahwa Mahkamah Konstitusi dalam melakukan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah melakukan pengkajian secara komperhensif dan tidak hanya melihat dari segi hukum. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut :

1. mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenal anak kalimat "...*bukan atas pengaduan pengusaha* "; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat*Pasal 158 ayat (1) ...* " Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)* " tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.,
2. sehubungan dengan hal butir 1 maka Pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, *dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.*
3. sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal - hal sebagai berikut:
 - a. pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap).
 - b. apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. dalam hal terdapat " *alasan mendesak* " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penelitian ini ingin menjelaskan secara substantif persoalan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 sebagai memperkuat dari putusan Mahkamah Konstitusi, khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam study pada PT Unikasa Kalimantan Timur.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah timbul karena adanya pertanyaan seputar permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Unikasa Kalimantan Timur?
- b. Kendala apa saja yang dihadapi dengan adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Unikasa Kalimantan Timur?
- c. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh PT Unikasa Kalimantan Timur untuk memenuhi hasil terhadap permasalahan yang terjadi?

Batasan konsep untuk permasalahan pertama difokuskan pada pelaksanaan, di dalam Kamus Besar Bahasa Inggris berasal dari kata “implementation” yaitu, pelaksanaan (John A Echlos dan Hasan Shadily, 1990:560). Sedangkan di dalam Kamus Bahasa Indonesia Pengertian Implementasi diartikan sebagai pelaksanaan (Suharto dan Tata Iryanto, 1996:108).

Batasan konsep untuk permasalahan kedua, pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Batasan konsep untuk permasalahan ketiga, Putusan Pengujian Undang-Undang. Pengujian undang-undang pada umumnya dikenal dengan istilah *judicial review*. *Judicial review* adalah pengujian oleh lembaga yudikatif tentang konsistensi undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (Moh. Mahfud MD, 2010: 37).

Batasan konsep untuk permasalahan keempat, Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi adalah lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang merupakan salah satu pemegang kekuasaan kehakiman bersama-sama dengan MA (pasal 1 dan pasal 2 UU RI Nomor 24 Tahun 2003 tentang MK), yang berwenang memeriksa mengadili, dan

memutus permohonan pengujian UU terhadap UU RI Tahun 1945 (konsideran Peraturan MK Nomor 06/PMK/2005 tentang pedoman Beracara Dalam Perkara Pengujian Undang-Undang).

Batasan konsep untuk permasalahan kelima, pengertian perusahaan pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

D. Keaslian Penelitian

Bedasarkan pengamatan penulis dalam penulisan ini tidak mencantumkan beberapa penelitian terdahulu dikarenakan tidak ada yang sesuai dengan penelitian yang di tulis oleh penulis.

E. Mamfaat Penelitian

1. Mamfaat Teoretis:

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pemikiran bagi pengembangan dan pemahaman ilmu hukum pada khususnya hukum bisnis.

2. Mamfaat Praktis:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pengusaha dan pekerja atau buruh mengenai bagaimana pemutusan hubungan kerja itu dilaksanakan agar meminimalisir perselisihan hubungan industrial dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

F. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisa dan mengkaji implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/2005 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT Unikasa Kalimantan Timur;
- b. Menganalisa bagaimana kendala-kendala implementasi Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/2005 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT Unikasa Kalimantan Timur;
- c. Menganalisa upaya PT Unikasa Kalimantan Timur untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.