

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan sektor ketenagakerjaan pada saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik pembangunan di bidang fisik maupun non fisik untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata secara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila, di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berdaulat dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman dan tentram.

Untuk itulah tenaga kerja baik perempuan maupun laki-laki merupakan modal utama terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan masyarakat sebagai hasil nyata pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya berdiri perusahaan yang diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja bagi penduduk Indonesia.

Peran serta buruh atau pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat seiring dengan meningkatnya pula penggunaan teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha yang dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu upaya peningkatan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga

tenaga kerja tersebut akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Hal ini dapat dilihat buruh atau pekerja memegang peranan penting dalam rangka mencapai kemajuan perusahaan, karena buruh merupakan partner dari suatu pengusaha. Selama ini pengusaha merasa sebagai pihak yang kuat dalam ekonominya serta mempunyai pemikiran mudah untuk mencari tenaga kerja, artinya buruh membutuhkan pekerjaan, sehingga buruh harus tunduk pada aturan yang dibuat oleh pengusaha.

Dengan semakin kuatnya posisi pengusaha menyebabkan kedudukan buruh menjadi semakin lemah. Pemberian upah di bawah standar, kondisi dan fasilitas kerja yang memprihatinkan, hambatan dalam pembentukan serikat pekerja/ buruh, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan secara sepihak menjadi kendala pada hubungan kerja antara buruh dengan majikan, sehingga banyak menimbulkan pemogokan. Pada prinsipnya pemogokan merupakan hak dasar bagi pekerja/ buruh yang dilakukan secara sah, tertib dan damai untuk menyatakan keinginan mereka serta merupakan langkah terakhir yang digunakan bila keinginannya tidak diperhatikan atau sebagai akibat gagalnya perundingan dengan pengusaha, hal ini tercakup dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Sehingga langkah pemogokan yang dilakukan oleh pekerja/ buruh merupakan suatu hal yang dapat menghambat produktivitas dari suatu perusahaan yang akhirnya berakibat pada kerugian finansial.

Dari ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang merupakan falsafah dari Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) yang harus dipedomani oleh semua subjek hubungan industrial, yaitu pengusaha, pekerja/ buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah. Artinya semua pihak harus dapat berperan aktif untuk mencegah terjadinya setiap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama pengusaha dan buruh/ pekerja. Oleh karena itu, pekerja/ buruh dan pengusaha diharapkan dapat menciptakan adanya hubungan kerja yang baik yang dijiwai oleh adanya rasa saling menghormati, saling mengerti tentang kedudukan, peranan, hak dan kewajiban, serta tanggung jawab dalam seluruh proses produksi antara pengusaha dengan buruhnya maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan, segala ketertiban, keteraturan dalam perusahaan akan terjamin, sehingga dapat mendorong semangat kerja antara buruh dan pengusaha. Posisi buruh yang sudah terikat dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan perusahaan maka suatu ketika akan berakhir pula hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh. Persoalan yang terpenting dalam masalah ketenagakerjaan adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada umumnya bagi pekerja/ buruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/ buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/ buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu. Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dalam suatu perusahaan

yang sebenarnya tidak dikehendaki dapat menyebabkan tingkat pengangguran semakin tinggi dalam masyarakat. Di mana setiap orang berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan oleh karena itu setelah memperoleh pekerjaan dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan perusahaan, buruh/ pekerja berharap bahwa hubungan kerja dengan pengusaha tidak akan diputuskan, tetapi pada kenyataannya tidaklah demikian sebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi setiap saat. Oleh karena itu, sebagian besar buruh/ pekerja tidak menyetujui apa yang telah menjadi keputusan dari pengusaha yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhiri hubungan kerja, sehingga dalam hal ini diharapkan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat mengambil langkah untuk membicarakan dengan pengusaha untuk menanggukkan apa yang menjadi keputusan dari pengusaha.

Untuk melindungi kepentingan dan hak-hak dari pekerja/ buruh menjadi suatu kewajiban bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang ada dalam perusahaan. Kewajiban dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yaitu untuk melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya, serta dapat mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Hal ini dapat dilihat

dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Keberadaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam prakteknya menjadi suatu problema tersendiri bagi pengusaha yang belum siap menerima kehadiran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam perusahaannya, padahal Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan pengusaha merupakan pihak-pihak yang kedudukannya sejajar dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh penting bagi pengusaha dan pekerja. Bagi pekerja, keberadaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dapat menjadi sarana bagi pekerja untuk dapat menyalurkan aspirasi, memperhatikan hak-hak dari pekerja, dan melindungi pekerja dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang dan menjadi wakil bagi pekerja jika terjadi perselisihan. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 dimana hal-hal di atas merupakan hak dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk melindungi kepentingan dari pekerja/ buruh.

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh kadangkala belum dapat melaksanakan hak dan kewajibannya jika terjadi perselisihan antara pihak pengusaha dengan pekerja/ buruh yang dapat menyebabkan terancamnya hak-hak dari pekerja, sebab Serikat Pekerja/ Serikat Buruh lebih cenderung berpihak kepada pengusaha daripada pekerja/ buruh yang seharusnya mendapatkan perlindungan atas hak-haknya dari Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, diharapkan adanya suatu perlindungan terhadap pekerja/ buruh dari perusahaan baik berupa bentuk perlindungan sosial dan ekonomi, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar dari pekerja/ buruh untuk mewujudkan suatu kesejahteraan bagi pekerja/ buruh beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dari dunia usahanya.

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimanakah peranan Serikat Pekerja dalam memberikan perlindungan terhadap para pekerja/ buruh jika diberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh pengusaha?
2. Mengapa kedudukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh lemah terhadap pengusaha, padahal menurut Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ) Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mempunyai kedudukan yang sejajar dengan pengusaha?

### **C. Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh pada PT. Panggung Electric Citrabuana Surabaya dalam memberikan

perlindungan terhadap pekerja/ buruh jika diberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) secara sepihak oleh pengusaha.

2. Untuk mengetahui mengapa kedudukan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PT. Panggung Electric Citrabuana Surabaya lemah terhadap pengusaha, padahal menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mempunyai kedudukan yang sejajar dengan pengusaha.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan hukum di Indonesia pada umumnya, khususnya bidang hukum perburuhan di bidang ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta dapat bermanfaat bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk memahami kedudukan dan fungsinya dalam memberikan perlindungan terhadap para pekerja/ buruhnya terutama mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan pengetahuan penulis pada khususnya dan dipakai sebagai bahan pertimbangan oleh instansi pemerintah, perusahaan serta masyarakat pada umumnya yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di

dalam memberikan perlindungan dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai upaya dari peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penulisan hukum/ skripsi ini adalah merupakan hasil karya asli penulis. Menurut sepengetahuan penulis, Judul dan Rumusan Masalah mengenai peranan serikat pekerja/ serikat buruh dalam mengatasi pemutusan hubungan kerja (PHK) belum pernah diteliti oleh peneliti lain, sebab dalam penulisan hukum ini, penulis mempunyai kekhususan yaitu mengenai peranan serikat pekerja/ serikat buruh. Apabila penulisan hukum mengenai peranan serikat pekerja/ serikat buruh ini pernah diteliti oleh penulis lain, maka penulisan hukum ini memiliki kekhususan sendiri terutama dalam hal mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ).

#### **F. Batasan Konsep**

Pengertian peranan dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah suatu fungsi atau kedudukan di mana seseorang atau sebuah organisasi dapat memberikan segala upayanya atau perannya dalam memberikan perlindungan yang ditujukan untuk seseorang dalam hal ini pekerja/ buruh yang dilakukan oleh pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah.

Serikat Pekerja/ Serikat Buruh menurut Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 1

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Pekerja/ buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha.

Jadi yang dimaksud dengan peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah segala upaya atau langkah yang akan diambil dari suatu keberadaan organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/ buruh dalam memberikan perlindungan, pembelaan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja/ buruh dalam mengatasi berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Sehingga dalam hal ini sangat diperlukan peranan dari suatu Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

## **G. Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam rangka memperoleh data dilakukan dengan cara:

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang berfokus pada perilaku masyarakat hukum, dan penelitian ini memerlukan bahan hukum primer sebagai data utama, dengan mengadakan studi kasus ke tempat penelitian untuk mengungkapkan keadaan bagaimana yang terjadi.

### **2. Sumber Data**

Penelitian hukum ini menggunakan penelitian hukum empiris sehingga penelitian ini memerlukan data primer yang dipakai sebagai data utama, yang meliputi:

- a. Data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari penelitian di lapangan terhadap responden.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung melalui studi pustaka, yang meliputi:
  - Bahan hukum primer, meliputi : Peraturan Perundang-undangan, KUHPerdara, dan peraturan lain yang terkait dengan penulisan hukum ini.
  - Bahan hukum sekunder , meliputi buku-buku hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang terdiri dari: Pengantar Hukum

Ketenagakerjaan Indonesia, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Pengantar Hukum Perburuhan, Pemutusan Hubungan Kerja ( Perselisihan Perburuhan Perorangan ) dan lain-lain.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian hukum empiris, menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian, yang meliputi:

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data mengenai masalah yang akan diteliti yang diperoleh dari sumbernya, antara lain:

- a. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada responden kemudian diadakan pencatatan dari hasil tanya jawab, dengan menggunakan wawancara bebas terpimpin, yang artinya pewawancara sudah menyusun inti pokok pertanyaan yang akan diajukan.
- b. Kuesioner, yaitu suatu sarana yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka, artinya kemungkinan jawabannya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban.

## 2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini dilakukan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan peranan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) digunakan baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh, KUH Perdata.

## 4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA SURABAYA.

## 5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang akan menjadi sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam penelitian.

Sampel adalah sebagian dari contoh populasi yang mewakili dari seluruh populasi. Penelitian sampel harus representatif.

## 6. Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah:

- Pimpinan Personalia PT. PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA SURABAYA
- Ketua Serikat Pekerja/ Serikat Buruh PT. PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA SURABAYA

➤ Pekerja/ buruh yang berjumlah 10 orang di PT.

#### **PANGGUNG ELECTRIC CITRABUANA SURABAYA**

### **7. Metode Analisis**

Data yang terkumpul dalam penelitian kepustakaan maupun penelitian di lapangan akan dianalisis secara kualitatif artinya akan menggambarkan atau menganalisis data berdasarkan apa yang diperoleh dari data kepustakaan maupun lapangan baik secara lisan maupun tertulis.

Metode yang akan digunakan dalam menganalisis data kualitatif yaitu metode berpikir induktif, yaitu metode berpikir dari hal-hal yang bersifat khusus kemudian ditarik pada hal-hal yang bersifat umum.

Dalam hal ini berarti hasil penelitian dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan akan disusun secara sistematis sehingga akan saling melengkapi, kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### **H. Sistematika Penulisan Hukum**

Untuk dapat memberikan gambaran mengenai isi dari hasil penelitian dalam bentuk penulisan hukum maka sistematikanya adalah sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian, serta sistematika penulisan dalam menyusun penulisan hukum ini.

## **BAB II : PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan diuraikan dari hasil penelitian, yaitu:

1. Tinjauan tentang Serikat Pekerja yang memuat pengertian Serikat Pekerja, mekanisme pembentukan Serikat Pekerja, keanggotaan Serikat Pekerja, hak dan kewajiban anggota Serikat Pekerja, serta fungsi dan peranan Serikat Pekerja.
2. Tinjauan tentang Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) yang memuat tentang pengertian perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja, pengertian Perjanjian Kerja Bersama ( PKB ), pihak-pihak dalam PKB, pengertian PHK, macam-macam PHK, alasan-alasan PHK dan prosedur pelaksanaan PHK.

3. Tinjauan tentang peranan Serikat Pekerja dalam mengatasi Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) pada PT. Panggung Electric Citrabuana Surabaya.

### **BAB III : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian terakhir yang berisi berupa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.

Untuk melengkapi bahan penulisan hukum ini dicantumkan daftar kepustakaan.