

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK
PEKERJA UNTUK MENDIRIKAN
SERIKAT PEKERJA**



OLEH :

DESI KUSTYANINGSIH
NIM. 030010830-U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2006

Cipta Karya
(031) 5941926

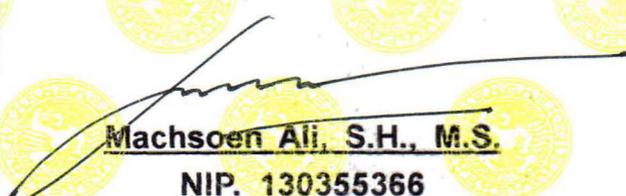
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK
PEKERJA UNTUK MENDIRIKAN
SERIKAT PEKERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun


Machsoen Ali, S.H., M.S.

NIP. 130355366


Desi Kustyaningsih

NIM. 030010830 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2006

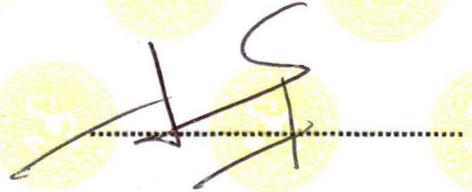
Cipta Karya

(031) 5941926

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Selasa, tanggal 18 Juli 2006**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



.....

Anggota : 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



.....

2. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum.



.....

Cipta Karya

(031) 5941926

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya
Kushartoyo Dan Nanik Susiloningsih
Yang telah mengukir jiwa dan ragaku
Mendidik dan membesarkanku
Dengan penuh cinta dan kasih sayang

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Untuk Mendirikan Serikat Pekerja" Dengan tersusunnya skripsi ini, maka telah selesai pula tugas akhir saya dalam memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menyandang gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi penyajian materi maupun tata bahasanya. Oleh karena itu saya mengharapkan pada semua pihak untuk dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini

Dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan teramat mulia atas terselesainya skripsi ini kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, SH., M.S., selaku pimpinan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mencari ilmu di Fakultas Hukum ini.
2. Bapak Machsoen Ali, S.H, M.S, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran untuk

memeriksa dan memberikan petunjuk serta membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.

3. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku tim penguji dan pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan petunjuk dalam penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Agus sekarmadji, S.H., M.H., selaku tim penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan petunjuk dalam penyempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi masa depan saya.
6. Bapak dan Ibuku yang tercinta, yang telah membesarkan, mengukir jiwa ragaku, membentuk kepribadian dan mendidik ananda serta meraih cita-cita.
7. Kakekku tecinta yang telah mensupport selama ini.
8. Kakakku Dian Setiadji dan Dwi Agustina yang tercinta serta Adikku Basuki Wardana yang tersayang atas inspirasi dan doanya.
9. Sahabatku terima kasih atas segala dukungannya baik moril maupun materiil, Diana, Yuyun, Novi, Lia, Rista, Yona, Neneng, Paundra,

Erwin, Febri, Anas, Frida, Denys, Dony terima kasih atas persahabatan yang kalian berikan.

10. Teman spesialku terima kasih atas semua yang engkau berikan baik moril maupun materiil engkau sangat berarti dalam hidupku.
11. Para karyawan dan staff administrasi Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah membantu saya dalam kaitannya dengan kelengkapan administrasi selama masa perkuliahan saya.

Akhir kata, saya mengharapkan agar skripsi ini bermanfaat serta dapat memperluas cakrawala pandang bagi para pihak yang tertarik dengan pokok bahasan dalam skripsi ini.

Surabaya, 27 Juli 2006

Desi Kustyaningsih

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah dan rumusan Masalah	1
2. Rumusan Masalah.....	2
3. Alasan Pemilihan Judul.....	3
4. Tujuan Penulisan.....	4
5. Metode Penulisan.....	4
a. Pendekatan Masalah.....	4
b. Bahan Hukum.....	4
c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	5
d. Analisis Bahan Hukum.....	5
6. Pertanggungjawaban Sistematis.....	6
BAB II : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA	8
1. Serikat Pekerja	8
2. Mogok Kerja.....	17
BAB III: LANGKAH HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA UNTUK MENYELESAIKAN PERMASALAHAN YANG DIHADAPI AKIBAT TINDAKAN PT PORT RUSH.....	26
1. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
2. Langkah-langkah yang Ditempuh oleh Pekerja Atas	

	49
Pemutusan Hubungan Kerja.....	33
BAB IV: PENUTUP.....	39
1. Kesimpulan.....	39
2. Saran.....	40
DAFTAR BACAAN.	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Kondisi perusahaan yang semakin tidak menentu, menjadikan suatu permasalahan tersendiri bagi para pekerja, karena tidak jarang pengusaha memaksakan kehendak yang semata-mata untuk keuntungan perusahaan mengorbankan hak-hak pekerja.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perburuhan dibentuk untuk memperjelas hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga dapat digunakan untuk mengajukan tuntutan jika dalam pelaksanaannya salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja.

Hak-hak pekerja tidak hanya didasarkan atas perjanjian kerja, melainkan juga didasarkan atas peraturan perundang-undangan, misalnya hak atas upah, hak untuk ikutserta dalam organisasi ketenagakerjaan, hak untuk memperoleh uang pesangon, uang penghar-gaan masa kerja dan ganti kerugian jika diputus hubungan kerjanya.

Hak-hak pekerja sebagaimana di atas sering diabaikan oleh pihak perusahaan. Hal ini tidak lepas dari posisi pekerja yang sangat lemah baik di bidang sosial maupun ekonomi dibandingkan dengan pengusaha, sehingga

tidak jarang pengusaha memaksakan kehendak dengan berbagai macam cara untuk menghindarkan diri dari pemenuhan kewajibannya terhadap pekerja.

Hal sebagaimana di atas terjadi pada perusahaan penanaman modal asing yaitu PT Port Rush , bergerak di bidang mebeller kualitas ekspor di Jawa Tengah, di mana perusahaan yang mempekerjakan 117 buruh telah di-PHK tanpa alasan yang jelas oleh pimpinan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja diawali dengan pembayaran upah buruh tertunda. Selain itu, perusahaan juga melarang buruh berorganisasi di lingkungan perusahaan. Atas sikap perusahaan, para buruh pun melakukan mogok kerja. Akan tetapi, perusahaan justru menilai para buruh tersebut mengundurkan diri, yang merupakan bentuk arogansi pimpinan perusahaan.

Hak-hak pekerja untuk memperoleh upah maupun hak untuk ikutserta menjadi anggota serikat pekerja dilindungi oleh undang-undang, sehingga jika pekerja menggunakan hak-haknya, maka pengusaha tidak diperkenankan untuk memutus hubungan kerja pada pekerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terkait dengan hak-hak pekerja untuk mendirikan serikat pekerja ?
- b. Upaya hukum apakah yang ditempuh oleh pekerja atas tindakan perusahaan yang menghalangi dibuatnya serikat pekerja ?

3. Alasan Pemilihan Judul

Skripsi berjudul "Proses Pemutusan Hubungan Kerja pada Pekerja yang Ikut Dalam Organisasi Kerja pada Perseroan terbatas Port Rush", dipilih dengan alasan:

Pengusaha mempunyai hak untuk memutus hubungan kerja para pekerja, asalkan didasarkan atas alasan-alasan yang diperkenankan dan dilakukan sesuai dengan prosedur yang dibenarkan.

Pekerja mempunyai hak untuk ikutserta dalam organisasi kerja, sebagai suatu hak, maka tidak diperkenankan untuk menghalang-halangnya dan bahkan digunakan sebagai dasar untuk memutus hubungan kerja.

Pekerja pada PT Port Rush ikut serta dalam organisasi pekerja, namun oleh pihak perusahaan ketika pekerja melakukan kegiatan organisasi oleh pihak perusahaan dilarang untuk menjalankan pekerjaan dengan alasan telah mengundurkan diri. Hal inilah yang dijadikan alasan dipilihnya judul skripsi sebagaimana di atas.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut:

- a. Tujuan khusus untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
- b. Tujuan umum untuk memberikan kepastian hukum Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja yang hak-haknya dilanggar dan langkah hukum apakah yang ditempuh oleh pekerja untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh tindakan PT Port Rush .

5. Metode Penulisan

- a. Pendekatan masalah

Masalah dalam skripsi ini didekati menggunakan statute approach dan casse study, yang pembahasannya didasarkan atas kasus yang terjadi dianalisis menggunakan peraturan perundang-undangan dan pendapat para sarjana.

- b. Bahan Hukum

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dalam hal ini peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 21 Tahun

2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer untuk menganalisa dan memahami bahan hukum primer yaitu literatur maupun karya ilmiah para sarjana.

c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum tersebut diinvestarisasi, kemudian mengklasifikasi bahan-bahan bacaan tersebut, akhirnya saya sistematisasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait. Dalam menganalisa pengertian ini digunakan secara deduksi dengan menggunakan penafsiran sistematis, sehingga permasalahan dalam skripsi ini terjawab.

d. Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum berupa bahan pustaka dianalisis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah pengumpulan bahan hukum dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut

disusun dengan sistematisasi untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplemen-tasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti mengkaitkan pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada serta pendapat para sarjana.

6. Pertanggung Jawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab, dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, yang akan mengawali seluruh rangkaian pembahasan skripsi. Pada awal pembahasan ini di dalamnya disajikan gambaran umum permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut pada bab berikutnya, sehingga telah tepat jika diletakkan pada awal pembahasan. Di dalam pendahuluan ini disajikan rangkaian yang diawali dengan latar belakang dan rumusan masalah, serta pembatasan materi pembahasan

dengan diketengahkan pada alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, Perlindungan Hukum yang Diberikan Kepada Pekerja yang Hak-haknya Dilanggar. Pada bab ini dibahas untuk mengetahui mengenai perlindungan hukum kepada pekerja yang menjalankan hak-haknya, untuk itulah materi yang dibahas berhubungan dengan perjanjian kerja, hak-hak pekerja untuk iktu dalam organisasi pekerja dan pemutusan hubungan kerja.

Bab III, Langkah Hukum yang Ditempuh Oleh Pekerja Untuk Menyelesaikan Permasalahan yang Dihadapi akibat Tindakan PT Port Rush . Pekerja yang menjalankan hak-haknya oleh perusahaan dianggap telah mengundurkan diri, yang berarti pekerja dirugikan. Untuk itu dalam pembahasan ini diuraikan mengenai akibat hukum pemutusan hubungan kerja dan langkah-langkah yang ditempuh oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja.

Bab IV, Penutup. Pada hakekatnya merupakan suatu kajian yang beranjak dari masalah dan diakhiri dengan suatu konklusi yang merupakan jawaban atas masalah yang dikaji, sehingga simpulan pada hakikatnya merumuskan kembali secara singkat jawaban atas pokok masalah sebagaimana diuraikan dalam bab-bab terdahulu terutama mengenai rumusan masalah.

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA

1. Serikat Pekerja

Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 angka (1) UU No. 21

Tahun 2000 adalah:

Serikat Pekerja/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.

Perihal serikat pekerja atau serikat buruh juga diatur dalam Rancangan Undang-undang Ketenagakerjaan Baru yang telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada 27 Pebruari 2003 (selanjutnya disingkat UU NO. 13 TAHUN 2003 Baru), namun belum diundangkan, meskipun demikian sebagai pelengkap akan digunakan sebagai acuan. Mengenai serikat pekerja seluruh Indonesia diatur dalam pasal 104 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 102, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola

keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Kartasapoetra menyebut dengan organisasi buruh ialah “organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela, yang berbentuk serikat buruh atau gabungan serikat buruh”.¹

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk membentuk atau menjadi anggota Serikat Pekerja atau serikat buruh sebagaimana pasal 5 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 jo pasal 104 UU NO. 13 TAHUN 2003 Baru. Serikat Pekerja atau serikat buruh hanya dapat dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja atau buruh sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (2) UU No. 21 tahun 2000. Serikat Pekerja atau buruh dan membentuk federasi Serikat Pekerja oleh sekurang-kurangnya 5 Serikat Pekerja sesuai dengan ketentuan pasal 6 ayat (2) UU No. 21 Tahun 2000.

Serikat Pekerja atau serikat buruh yang dibentuk harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga sesuai dengan ketentuan pasal 11 UU No. 21 Tahun 2000. Keanggotaannya harus diatur dalam anggaran dasar maupun anggaran rumah tangga sebagaimana ditentukan dalam pasal 13 UU No. 21 Tahun 2000.

¹Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, h. 211.

Serikat Pekerja atau serikat buruh yang telah dibentuk wajib untuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat. Pemberitahuan tersebut dilampiri dengan daftar nama anggota terbentuk, anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta susunan dan nama pengurus sesuai dengan ketentuan pasal 18 UU No. 21 Tahun 2000.

Meskipun Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau serikat buruh didirikan oleh dan untuk pekerja atau buruh secara sukarela, pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau serikat buruh adalah hak setiap pekerja atau buruh. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan:

- (1) setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Hak pekerja atau buruh untuk mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau serikat buruh termasuk sebagai hak asasi bagi setiap pekerja atau buruh, hal ini sesuai dengan penjelasan UU No. 21 Tahun 2000, dijelaskan sebagai berikut:

Hak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/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/buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja/buruh dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan.

Oleh karena ikut serta dalam suatu organisasi pekerja atau buruh merupakan hak asasi bagi pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka dengan ikut dalam organisasi pekerja atau buruh diharapkan hak-hak pekerja memperoleh perlindungan. Sebagaimana diketahui bahwa buruh itu sifatnya lemah, baik dari segi ekonomi, maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap majikan. Oleh karena itu maka akibatnya buruh-buruh tersebut tidak mungkin memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya dengan perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan itu. Wadah yang dimaksudkan itu sekarang ini disebut dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia).²

²Zainal Asikin dan Kawan-kawan, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 36.

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa maksud dan tujuan dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah dalam rangka untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Hal ini telah jelas tertuang dalam Pasal 4 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 menentukan bahwa: "Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan ke-sejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini dipertegas oleh Zainal Asikin sebagai berikut:

Tujuan dibentuknya organisasi pekerja/buruh adalah:
Melindungi dan memperjuangkan kepentingan buruh hendaknya jangan diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi kepentingan buruh dan memperjuangkan kepentingan buruh kepada majikan, tetapi harus pula diartikan sebagai usaha dalam bentuk meringankan kehidupan buruh dengan jalan mengadakan koperasi, mejamukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya.³

Perlindungan yang diberikan kepada para pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁴

³*Ibid.*, h. 42.

⁴ Kartasapoetra dan Rience Indraningsih,, *op. Cit.*, h. 43-44.

Di atas telah disebutkan bahwa menjadi atau membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah hak dari pekerja atau buruh, oleh karenanya pembentukannya tersebut tidak boleh dipaksakan melainkan atas kemauan bebas dari pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 9 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan bahwa: "Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dibentuk atas kehendak bebas pekerja/buruh tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, partai politik, dan pihak manapun".

Dalam pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau serikat buruh tersebut para pekerja bebas maupun didasarkan atas sektor usaha atau jenis pekerjaan, sesuai dengan ketentuan Pasal 10 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan bahwa: "Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha/jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh". Mengenai sektor usaha atau jenis pekerjaan ini, dijelaskan lebih lanjut oleh Pasal 10 UU No. 21 Tahun 2000 menjelaskan sebagai berikut: "Yang dimaksud dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dibentuk berdasarkan jenis pekerjaan misalnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh tukang las, atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh pengemudi". Jadi pekerja atau buruh yang tidak terikat langsung dengan pengusaha dapat mendirikan serikat

buruh, misalnya Serikat Pekerja/Serikat Buruh tukang las, Serikat Pekerja/Serikat Buruh pengemudi dan lain sebagainya.

Oleh karena pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan hak para pekerja, maka tidak diperkenankan pihak lain untuk menghalang-halangi dibentuknya Serikat Pekerja/Serikat Buruh tersebut, termasuk para pengusaha di mana pekerja tersebut bekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengusaha yang menghalang-halangi pekerja untuk mendirikan atau membentuk serikat kerja dengan alasan apapun tidak dibenarkan dan itu sangat merugikan perusahaan sendiri. Karena dalam suatu perusahaan pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan

itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan, sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/ buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagaimana penjelasan UU No. 21 Tahun 2000.

Menghalang-halangi pekerja atau buruh membentuk serikat pekerja atau serikat buruh berarti melanggar hak asasi pekerja. Terhadap siapapun yang menghalang-halangi pekerja membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka dapat dikatakan telah melakukan tindak pidana yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana kejahatan, sehingga kepadanya dikenakan sanksi pidana. Mengenai sanksi pidana bagi yang menghalang-halangi pekerja membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur lebih lanjut dalam Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan:

- (1) barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
- (2) tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, yang berkaitan dengan pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dapat dijelaskan bahwa pekerja bebas mem-

bentuk atau tidak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pembentukan serikat kerja termasuk suatu bentuk perlindungan hak asasi manusia yang dilindungi oleh undang-undang. Oleh karenanya tidak diperkenankan pihak manapun yang menghalang-halangi pekerja membentuk suatu Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Serikat Pekerja atau serikat buruh yang telah membentuk Serikat Pekerja, diwajibkan untuk melakukan hal-hal sebagaimana diatur dalam pasal 27 UU No. 21 Tahun 2000, yaitu:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.

Ketentuan tersebut di atas telah jelas bahwa pembentukan serikat pekerja atau serikat buruh merupakan hak setiap pekerja, dengan hak asasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pihak lain dalam hal ini perusahaan di mana pekerja bekerja tidak diperbolehkan menghalang-halangi pekerja untuk mendirikan atau menjadi anggota serikat pekerja apalagi digunakan sebagai dasar oleh pengusaha untuk memutus hubungan kerja pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja atau serikat buruh.

Terhadap pengusaha yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh untuk tidak menjadi anggota atau membentuk serikat pekerja atau serikat buruh dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah). Pengusaha yang menghalang-halangi pekerja menjadi anggota atau membentuk serikat pekerja atau serikat buruh dapat digolongkan sebagai telah melakukan tindak pidana kejahatan sebagaimana Pasal 43 UU No. 21 Tahun 2000.

2. Mogok Kerja

Mogok kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 7/PRPS/1963 tentang Pencegahan Pemogok dan/atau Penutupan (Lock Out) di Perusahaan-perusahaan, Jawatan-jawatan dan Badan-badan yang Vital (selanjutnya disingkat UU No. 7/PRPS/1963). Pasal 1 ayat (1) UU No. 7/PRPS/1963 mengartikan mogok kerja adalah:

Pemogokan adalah dengan sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena perjanjian, baik yang tertulis maupun yang dengan lisan atau yang harus dijalankan karena jabatan.

Apabila memperhatikan ketentuan pasal 1 ayat (1) UU No. 7/PRPS/1963 di atas dapat dijelaskan bahwa mogok kerja yaitu menolak melakukan pekerjaan atau memperlambat pekerjaan adalah diperkenankan hanya saja tidak untuk pekerja yang bekerja di perusahaan vital. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa mogok kerja adalah hak pekerja yang dilindungi oleh undang-undang.

Mogok kerja bagi pekerja merupakan senjata terakhir yang ditempuh karena jalan musyawarah yang ditempuh oleh pekerja dengan pengusaha tidak membawa hasil. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Abdul Rachmad Budiono, yang mengemukakan bahwa "pemogokan merupakan jalan terakhir bagi penyelesaian perselisihan perburuhan, apabila semua jalan damai, yakni musyawarah menemui jalan buntu".⁵ Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang (selanjutnya disingkat UU No. 14 Tahun 1969) menyebutnya tenaga kerja menurut pasal 1 UU No. 14 Tahun 1969 adalah: "Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Mengenai pekerja ditemukan dalam pasal 1 angka 3 UU NO. 13 TAHUN 2003 Baru menentukan: "Pekerja/buruh adalah adalah

⁵Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 170.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Ketentuan sebagaimana di atas menunjukkan bahwa pekerja sebelum pekerja melakukan mogok kerja telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan pengusaha, hanya saja tidak mencapai kesepakatan. Oleh karena penyelesaian secara musyawarah tidak membawa hasil, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara majikan dengan buruh. Disebutkan terakhir ini perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.⁶ Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957 menentukan bahwa:

Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah.

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan.

⁶*Ibid.*, h. 158.

Pada perkembangan berikutnya penyelesaian dengan melibatkan pihak Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang disebut penyelesaian secara tripartit diatur secara tersendiri sebagaimana ditentukan dalam pasal 105 UU NO. 13 TAHUN 2003 baru menentukan:

- (1) setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja tripartit;
- (2) lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di dalam perusahaan.

Perkataan "salah satu pihak" berarti bisa pihak pengusaha maupun pihak pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan disertai dengan pengambilan tindakan, misalnya pihak pengusaha menghalang-halangi pekerja melakukan pekerjaan (skorsing), atau pekerja tidak bersedia bekerja atau terlambat bekerja, maka tindakan tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak yang lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Mengenai pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 ayat (1) huruf d UU No. 22 Tahun 1957, yaitu:

Tindakan tersebut pada pasal 6 undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

Dari pihak majikan; menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Dari pihak buruh, secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan

dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Mengenai prosedur atau tatacara mengajukan perselisihan hak perburuhan kepada Ketua Panitia Daerah, tidak mengaturnya. Di dalam praktek sebagaimana dikemukakan oleh Darwan Prinst "perlu lebih dahulu memahami tentang tuntutan hak-hak normatif buruh, seperti uang pesangon, uang jasa, uang lembur dan uang cuti. Tuntutannya biasanya diajukan kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, biasanya ditangani oleh seksi syarat-syarat dan hubungan kerja".⁷

Apabila pihak pekerja yang mengajukan perselisihan perburuhan yang ditimbulkan karena pengusaha melakukan pelanggaran normatif peraturan perburuhan, maka pengaduannya juga disampaikan ke Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, akan tetapi biasanya ditangani oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.⁸

Surat pengajuan yang dibuat secara tertulis yang diajukan kepada Kepala Panitia Daerah tersebut berisikan hal-hal sebagai berikut:

⁷ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2000, h. 233.

⁸ *Ibid.*

1) Identitas:

a. Identitas penuntut:

Identitas penuntut dalam hal ini mencakup:

- (1) Nama;
- (2) Umur;
- (3) Pekerjaan; dan
- (4) Alamat.

b. Identitas tertuntut:

Identitas tertuntut terdiri dari:

- (1) Nama perusahaan, dan pimpinannya yang berhak mewakili perusahaan. Misalnya direktur, pemilik perusahaan (nama, umur, pekerjaan, alamat).
- (2) Alamat perusahaan.

2) Fakta Hukum

Harus secara jelas diuraikan tentang hubungan hukum antara penuntut (buruh/pekerja) dengan tertuntut (pengusaha/majikan), misalnya menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a. sejak kapan mulai bekerja;
- b. besarnya upah/gaji sebulan;
- c. hak-hak yang diberikan oleh perusahaan kepada buruh; dan
- d. Alasan pemutusan hubungan kerja.

3) Uraian besarnya hak-hak yang dituntut (rinci), misalnya:

- a. uang pesangon sebesar;
- b. uang jasa sebesar;
- c. uang cuti sebesar;
- d. uang lembur sebesar; dan
- e. lain-lain.

4) Kesimpulan:

Dalam kesimpulan dimuat hal-hal yang menjadi dasar tuntutan dari penuntut atas hak-haknya, sebagai akibat timbulnya perselisihan perburuhan tersebut.

5) Ditanda tangani oleh penuntut.

Surat tersebut disampaikan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Penyampaiannya dapat dilakukan secara langsung atau dikirim melalui pos.

Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan

mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Panitia Daerah mempunyai hak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu. Panitia Daerah juga mempunyai hak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran, sebagaimana bunyi pasal 8 UU No. 22 Tahun 1957.

Putusan Panitia Daerah baik yang bersifat anjuran maupun yang mempunyai kekuatan mengikat salinannya disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih. Putusan Panitia Daerah yang tidak dimintakan banding pada Panitia Pusat dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu diambil, sebagaimana ditentukan dalam pasal 10 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi isi keputusan Panitia Daerah, maka keputusan tersebut dapat dimintakan fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri setempat, sebagaimana ketentuan dalam pasal 10 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957.

Permohonan tersebut diajukan secara tertulis disertai dengan keterangan yang menunjukkan telah terjadi perundingan antara pekerja dengan perantara dan dari unsur pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957, yang menentukan

bahwa "jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah". Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketahui atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan".

Apabila perselisihan perburuhan tidak diberitahukan kepada instansi terkait, maka sebagaimana pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957 akan dikenakan sanksi sebagaimana ditentukan dalam pasal 26 UU No. 22 Tahun 1957, bahwa: "Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barang siapa melanggar pasal 6 ayat (3)".

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa putusan Panitia daerah yang memeriksa perselisihan perburuhan dapat berupa anjuran maupun putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap selama jangka waktu tidak lebih dari 14 hari dapat dimintakan banding pada Panitia Pusat. Jika

keputusan tersebut tidak dimohonkan banding, namun salah satu pihak tidak mematuhi isi keputusan Panitia Daerah, maka dapat dimohonkan fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri setempat.

BAB III

**LANGKAH HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA
UNTUK MENYELESAIKAN PERMASALAHAN YANG
DIHADAPI AKIBAT TINDAKAN PT PORT RUSH**

1. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) menurut pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Jadi pemutusan hubungan kerja terjadi apabila:

- 1) adanya pengakhiran hubungan kerja, dan
- 2) ada izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pengakhiran hubungan kerja, yang berarti bahwa antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam hubungan kerja tertuang dalam bentuk perjanjian kerja sebagaimana dijelaskan di atas, perjanjian yang masih berlangsung tersebut diakhiri oleh salah satu pihak. Misalnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pekerja diikat dalam perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, karena sesuatu hal, hubungan kerjanya diakhiri, sehingga yang terjadi adalah adanya PHK.

Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja pada PT Port Rush pengusaha dapat memutus hubungan kerja jika pekerja melanggar disiplin kerja dan pekerja melakukan kesalahan yaitu melanggar peraturan dan tata tertib kerja.

Pekerja yang diputus hubungannya karena melanggar ketentuan dalam perusahaan, padahal pekerja yang mogok kerja dikarenakan menuntut pembayaran upah buruh tertunda, dan, perusahaan juga melarang buruh berorganisasi di lingkungan perusahaan.

Tindakan PT Port Rush yang memutus hubungan kerja terhadap para pekerja tersebut tentunya bertentangan dengan Pasal 28 UU No. 21 Tahun 2000 menentukan:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/ buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pengusaha yang menghalang-halangi pekerja untuk mendirikan atau membentuk serikat kerja dengan alasan apapun tidak dibenarkan dan itu sangat merugikan perusahaan sendiri. Karena dalam suatu perusahaan

pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan itu, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan. Oleh karena itu pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan, sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/ buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagaimana penjelasan UU No. 21 Tahun 2000.

Kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melanggar peraturan dan tata tertib, disiplin kerja, melalaikan tugas dan tanggung jawab serta ternyata tidak cakap setelah dilakukan evaluasi kerja secara berkala pada setiap bulan evaluasi, maka pekerja diputus hubungan kerjanya dengan tidak ada keharusan PT Port Rush memberikan hak-hak pekerja baik hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun ganti rugi sesuai dengan ketentuan pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

Meskipun PT Port Rush mempunyai hak untuk memutus hubungan kerja terhadap pekerja dalam hal ini Pekerja PT Port Rush , namun bukan berarti bahwa pemutusan hubungan kerja itu tidak hanya didasarkan pada

perjanjian kerja, melainkan harus dilakukan memenuhi prosedur yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan. Sebagaimana ditentukan dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh/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/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jadi PT Port Rush dianjurkan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, namun jika tidak ada cara lain selain harus memutus hubungan kerja terhadap Pekerja PT Port Rush, maka harus dirundingkan terlebih dahulu dengan Pekerja PT Port Rush mengenai alasan-alasan diputusnya hubungan kerja tersebut, dan jika perundingan tidak membawa hasil pemutusan hubungan kerja hanya diperkenankan jika telah mendapat putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), karena menyangkut pemutusan hubungan kerja perseorangan.

Pemutusan hubungan kerja tanpa ada keputusan dari P4D, maka dianggap tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini secara tegas tertuang dalam pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Jadi ketentuan yang tertuang dalam pasal 9 Kesepakatan Kerja tersebut juga tidak tepat untuk dilaksanakan terhadap Pekerja PT Port Rush jika karena melanggar peraturan dan tata tertib, disiplin kerja, melalaikan tugas dan tanggung jawab serta ternyata tidak cakap setelah dilakukan evaluasi kerja secara berkala pada setiap bulan evaluasi, diputus demikian saja oleh pihak perusahaan.

Pekerja yang melakukan kesalahan beratpun, jika pihak perusahaan ingin memutus hubungan kerja juga harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang dibenarkan. Pekerja digolongkan telah melakukan kesalahan berat jika melakukan hal-hal sebagaimana diatur dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/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, atau
 - 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/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh 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.
- (3) pekerja/buruh yang diputus hubungannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4);
- (4) bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya

diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa Kesepakatan Kerja pada PT Port Rush khususnya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 7 dan pasal 9 Kesepakatan Kerja tidak dapat diberlakukan terhadap pekerja. Karena di dalam pasal 7 Kesepakatan Kerja yang berhubungan dengan mangkir kerja bertentangan dengan pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003, yang menggolongkan sebagai mangkir kerja jika pekerja tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa ada pemberitahuan secara tertulis disertai alasan-alasan tidak masuk kerja, pihak perusahaan telah memberikan surat peringatan tertulis dua kali secara berturut. Sedangkan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja karena melanggar peraturan dan tata tertib, disiplin kerja, melalaikan tugas dan tanggung jawab serta ternyata tidak cakap setelah dilakukan evaluasi kerja secara berkala pada setiap bulan evaluasi, perjanjian kerja tidak putus dengan sendirinya, melainkan pemutusan kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar, yaitu jika dengan musyawarah tidak membawa hasil, pemutusan hubungan kerja hanya dapat diperkenankan jika telah mendapat putusan dari P4D. Pemutusan hubungan kerja tanpa ada keputusan dari P4D, maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah batal

demikian hukum, dan dianggap tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana pasal 151 ayat (3) jo pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa para pekerja PT Port Rush yang menuntut haknya atas upah dan mengikuti kegiatan organisasi kerja tidak dapat diputus hubungan kerjanya. Jika diputus hubungan kerjanya maka pemutusan hubungan kerjanya batal demi hukum dan dianggap tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika pihak perusahaan memutus hubungan kerja, maka yang terjadi adalah pelanggaran hak pekerja.

2. Langkah-langkah yang Ditempuh oleh Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja

Gugatan ganti rugi menurut Riduan Syahrani, dikemukakan sebagai berikut:

Perkara perdata yang tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan, dapat diselesaikan melalui pengadilan, di mana pihak yang merasa dirugikan hak perdatanya dapat mengajukan perkaranya ke pengadilan untuk memperoleh penyelesaian sebagaimana mestinya, yakni dengan menyampaikan gugatan terhadap pihak yang dirasa merugikan.⁹

⁹Riduan Syahrani, *Hukum Acara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum*, (selanjutnya disingkat Riduan Syahrani 1), Pustaka Kartini, Jakarta, 1998, h. 21.

Pendapat Riduan Syahrani di atas mengenai gugatan ganti rugi dapat dijelaskan jika pihak yang menimbulkan kerugian tersebut tidak menyelesaikannya secara suka rela, maka pihak yang dirugikan menempuh jalur hukum dengan menggugatnya pada Pengadilan Negeri untuk menyelesaikan permasalahan atas kerugian tersebut.

Gugatan ganti kerugian yang terjadi karena adanya perbuatan melanggar hukum atau *onrechtmatige daad*, ditentukan dalam pasal 1365 KUH Perdata, yang menentukan: "Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, menggantikan kerugian tersebut". Apabila memperhatikan ketentuan pasal 1365 KUH Perdata di atas, di dalamnya terkandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Perbuatan yang melanggar hukum (*onrechtmatige daad*);
2. Harus ada kesalahan;
3. Harus ada kerugian yang ditimbulkan;
4. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian.¹⁰

Perbuatan melanggar hukum sebelum tahun 1919 diartikan secara sempit, yaitu melanggar peraturan perundang-undangan. Perihal perbuatan

¹⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, h. 142.

melanggar hukum setelah tahun 1919 diartikan secara luas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduan Syahrani sebagai berikut: "Baru tahun 1919 Hoge Raad meninggalkan penafsiran yang sempit atas pengertian perbuatan melanggar hukum, yaitu ketika memberikan putusan pada tingkat kasasi terhadap perkara *Lindenboum vs Cohen*, tanggal 31 Januari 1919 yang dikenal dengan nama *arrest drukker*".¹¹ Perbuatan melanggar hukum secara luas diartikan sebagai berikut: "Berbuat atau tidak berbuat melanggar hak orang lain, atau bertentangan dengan kewajiban hukum orang yang berbuat itu sendiri, atau bertentangan dengan kesusilaan atau sikap berhati-hati sebagaimana patutnya dalam lalu lintas masyarakat, terhadap diri atau barang-barang orang lain".¹²

Perihal kesalahan dalam perbuatan melanggar hukum, ditentukan dalam pasal 1366 KUH Perdata yang menentukan bahwa: "Setiap orang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan karena kelalaian atau kurang hati-hatinya". Hal ini berarti bahwa dalam hukum perdata yang berkaitan dengan pemberian ganti kerugian atas dasar perbuatan melanggar

¹¹ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, (selanjutnya disebut Riduan Syahrani 2), Alumni, Bandung, 1989, h. 276.

¹² *Ibid.*, h. 278.

hukum tidak membedakan antara kesalahan yang ditimbulkan karena kesengajaan pelaku, melainkan juga karena kelalaian atau kurang hati-hatinya pelaku. Ketentuan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduan Syahrani sebagai berikut: “ ... tidak membedakan antara kesalahan dalam kesengajaan dan kesalahan dalam bentuk kurang hati-hati”.¹³

Perihal kerugian dalam perbuatan melanggar hukum, “dapat berupa kerugian materiil dan dapat berupa kerugian immateriil”.¹⁴ Kerugian dalam bentuk materiil, yaitu kerugian yang jumlahnya dapat dihitung, sedangkan kerugian immateriil, jumlahnya tidak dapat dihitung, misalnya nama baiknya tercemar, mengakibatkan kematian.

Adanya hubungan kausal atau hubungan sebab akibat maksudnya yaitu kerugian yang diderita tersebut ditimbulkan atau disebabkan karena perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pelaku.

Perihal ganti kerugian dalam perbuatan melanggar hukum, menurut yurisprudensi “kerugian yang timbul karena perbuatan melanggar hukum, ketentuannya sama dengan ketentuan kerugian yang timbul karena wanprestasi dalam perjanjian. Ketentuan tersebut diperlakukan secara

¹³ *Ibid.*, h. 279.

¹⁴ *Ibid.*, h. 280.

analogi".¹⁵ Kerugian yang timbul atas dasar wanprestasi bentuknya berupa biaya, rugi dan bunga sesuai dengan ketentuan pasal 1246 KUH Perdata.

Apabila memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa pihak perusahaan berhasil menggugat ganti kerugian atas dasar pekerja telah melakukan perbuatan melanggar hukum, apabila tindakan pemogokan yang dilakukan tersebut telah memenuhi keseluruhan unsur pasal 1365 KUH Perdata. Apabila salah satu unsur saja tidak terpenuhi, maka gugatan tersebut tidak akan berhasil, dalam arti pekerja tidak terbukti melakukan perbuatan yang memenuhi keseluruhan unsur pasal 1365 KUH Perdata.

Memperhatikan pembahasan di atas dapat dijelaskan bahwa pekerja dapat menempuh dua cara atas pemutusan hubungan kerja yang tidak dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. langkah pertama adalah menyelesaikannya melalui lembaga pemutusan hubungan kerja P4D sebagai lembaga tingkat pertama dan P4P lembaga banding atau pemutusan hubungan kerja secara massal atau penyelkesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana didasarkan atas UU No. 2 Tahun 2004. Jika langkah ini tidak dapat ditempuh, maka pekerja dapat mengambil langkah yang kedua yaitu menggugat perusahaan atas dasar melanggar hak pekerja yaitu melanggar hak pekerja atas upah atau hak untuk menjadi anggota serikat

¹⁵ Abdulkadir Muhammad, *op. Cit.*, h. 146.

pekerja yang merupakan hak normatif dari para pekerja. Namun langkah-langkah tersebut lebih tepat jika ditempuh langkah penyelesaian sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 2 Tahun 2004.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Upah kerja maupun menjadi organisasi kerja merupakan hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Bagi pekerja yang memperjuangkan haknya atas upah dan menolak untuk bekerja dalam arti mogok kerja, tercantum dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 Pasal 168, maka tidak dapat digunakan sebagai dasar oleh perusahaan untuk memutus hubungan kerja, dan jika diputus hubungan kerjanya maka dianggap tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja batal demi hukum.
- b. Pekerja yang dihalang-halangi ketika akan melakukan pekerjaannya dengan alasan telah diputus hubungan kerjanya dapat mengajukan upaya hukum mengajukan permasalahan tersebut pada Panitia Daerah sebagaimana didasarkan atas UU No. 22 Tahun 1957 atau lembaga-lembaga yang telah dibentuk oleh UU No. 2 Tahun 2004. Dengan mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut agar menjadi jelas hak-hak pekerja

2. Saran

- a. Meskipun peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja, namun kenyataan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan cita-cita dari peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perburuhan, untuk itu hendaknya terdapat suatu lembaga yang dibentuk khusus untuk mengawasi terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja.
- b. Hendaknya pekerja mengambil langkah cepat menyelesaikan permasalahan perburuhan tersebut baik langkah persuasif dengan pengusaha maupun langkah-langkah hukum agar menjadi jelas posisi dari pekerja.

DAFTAR BACAAN

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991.
- Abdul rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2000.
- Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.
- Riduan Syahrani, *Hukum Acara Perdata Di Lingkungan Peradilan Umum*, (selanjutnya disebut Riduan Syahrani 2), Alumni, Bandung, 1989.
- Zainal Asikin dan Kawan-kawan, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.