

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan infrastruktur dan sumber daya manusia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Demikian juga dalam dunia ketenagakerjaan, Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu bagi dunia ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan 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.

Di zaman yang modern ini tingkat kebutuhan ekonomi masyarakat semakin hari semakin tinggi, tingkat perkembangan ekonomi yang semakin pesat membuat masyarakat berlomba – lomba untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Dalam bidang perindustrian di Indonesia terdapat istilah pengusaha dan

buruh. Pengusaha adalah orang yang membuat atau membuka suatu usaha dan memiliki modal serta pekerja atau buruh untuk menjalankan usahanya.

Pandangan masyarakat mengenai pekerja atau buruh di Indonesia memiliki makna yang berbeda. Masyarakat memandang bahwa istilah buruh lebih rendah dibandingkan dengan istilah pekerja. Terdapat anggapan bahwa bekerja sebagai buruh merupakan pekerjaan kasar tanpa memerlukan keahlian khusus. Tetapi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, buruh atau karyawan¹. Sedangkan pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah². Maka dapat dilihat dari pengertian tersebut bahwa pekerja atau buruh adalah suatu istilah yang sama, sehingga pandangan yang berkembang di masyarakat mengenai istilah pekerja atau buruh perlu diluruskan kembali.

Pada zaman era globalisasi dan modernisasi sekarang ini berdampak bagi segala bidang. Dalam kehidupan perekonomian terutama dibidang industri yang selalu menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan pengusaha dan buruh. Dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan buruh dimungkinkan terjadinya konflik yang dapat merugikan salah satu pihak baik dari pihak pengusaha maupun pihak buruh itu sendiri. Di samping itu, hubungan antara kedua belah pihak tersebut seringkali terdapat ketidakseimbangan posisi antar buruh dengan pengusaha. Buruh seringkali berada di posisi yang lebih lemah dibandingkan posisi pengusaha. Buruh dianggap bukan mitra yang sejajar bagi

¹ <http://kbbi.web.id/>

² *Ibid.*

pengusaha. Buruh hanyalah objek bagi majikan untuk melaksanakan kepentingan mereka. Bahkan buruh sering diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil sehingga para buruh sering tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Salah satu konflik yang paling sering terjadi dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh yaitu kurangnya transparansi keuntungan yang didapat oleh pengusaha yang berkaitan dengan upah yang diterima oleh para buruh. Para buruh seharusnya memiliki hak untuk menerima upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hak menerima upah yang layak merupakan *contra prestasi* dari apa yang para buruh lakukan yaitu melakukan usaha yang ditentukan oleh pengusaha. Para buruh seharusnya juga mendapatkan jaminan sosial serta informasi mengenai keadaan perusahaan, sehingga tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dari pihak pengusaha.

Disisi lain para pengusaha juga memiliki hak dan kewajiban, pengusaha sebagai orang yang memiliki perusahaan berhak untuk membuat aturan mengenai standar kerja, menilai hasil kerja para buruh, dan mengatur semua kegiatan yang terjadi di perusahaan. Selain itu, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk membayar upah yang layak dan tepat waktu kepada para buruh. Mengenai hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha selalu menimbulkan konflik yang dapat dikualifikasikan sebagai kejahatan. Dimana para pengusaha merasa hasil pekerjaan para buruh tidak sesuai dengan standar perusahaan. Sedangkan para buruh beranggapan bahwa pekerjaan yang telah mereka lakukan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para pengusaha akan tetapi mereka

tidak mendapatkan upah yang layak. Sehingga dapat menimbulkan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh buruh maupun pengusaha. Banyak kasus yang terjadi yang dapat diberitakan di media cetak maupun media elektronik. Pemberitaan yang paling sering kita lihat adalah mengenai demonstrasi para buruh yang menuntut hak - haknya sebagai buruh, seperti penunggakan pembayaran upah, pembayaran pesangon tidak sesuai, pemberhentian hubungan kerja yang mendadak, dan masalah lain yang timbul karena tindakan pengusaha yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Di samping itu para buruh melakukan tindakan kriminal yang dapat mengganggu kestabilan perusahaan antara lain, demonstrasi buruh yang menggunakan senjata tajam, mogok kerja, pengerusakan barang perusahaan, dan tindakan lainnya. Pihak pengusahapun sering melakukan tindakan melawan hukum dalam pelaksanaan usahanya yang berdampak kepada para pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) serta pembayaran upah yang bertentangan dengan peraturam perundang-undangan yang berlaku.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, penulis ingin mengkaji lebih mendalam dengan mengadakan penulisan hukum dengan judul :
“SANKSI PIDANA BAGI PENGUSAHA YANG MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok– pokok masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon?
2. Bagaimana ketentuan hukum mengenai tindak pidana terhadap kejahatan kemerdekaan buruh melalui pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon?

3. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan memahami mengenai ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pesangon.
2. Memahami dan menganalisa mengenai ketentuan hukum mengenai tindak pidana kejahatan kemerdekaan buruh melalui pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon.

4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini menggunakan tipe penelitian hukum (*legal research*). Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi³. Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 35.

timbul⁴. Pada skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum yang berupa jenis penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif meneliti peraturan perundang-undangan.

b. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani⁵.

c. Sumber Bahan Hukum

Pada skripsi ini pasti membutuhkan sumber penelitian untuk memecahkan isu hukum yang dibahas. Sumber penelitian tersebut adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Sedangkan bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan⁶.

5. Pertanggungjawaban Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun secara sistematis yang terdiri atas 4 (empat) bab sebagai berikut :

⁴ *Ibid*, hlm. 41.

⁵ *Ibid*, hlm. 93.

⁶ *Ibid*, hlm.141.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I merupakan pendahuluan yaitu berisi tentang uraian singkat dari isi skripsi ini guna memberikan gambaran tentang apa yang akan dibahas secara detail dalam skripsi ini. Dalam pendahuluan ini, terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KETENTUAN HUKUM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dalam Bab II berisi mengenai tinjauan umum hubungan antara buruh atau pekerja dengan majikan dan / atau pengusaha serta tinjauan umum mengenai pemutusan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon

BAB III KETENTUAN HUKUM MENGENAI KEJAHATAN TERHADAP KEMERDEKAAN BURUH

Dalam Bab III berisi mengenai tinjauan umum mengenai tindak pidana, ketentuan pidana terhadap kemerdekaan buruh, dan pengingkaran terhadap pesangon pemutusan hubungan kerja.

BAB IV PENUTUP

Dalam Bab IV merupakan penutup yang berisi beberapa sub bab yaitu kesimpulan dan saran terkait isi skripsi yang dibahas.