

BAB 1

PENDAHULUAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI PT SMELTING GRESIK ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DIHUBUNGKAN DENGAN UU. NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Latar Belakang

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertera didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 yang berbunyi “ kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Peran tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas

dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a justor lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).²

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Dimana kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.³

¹ Asri Wijayanti, Hukum *Ketenagakerjaan* Pasca Reformasi , Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 6.

² Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007, Hlm . 34.

³ Yatim Kelana,dkk, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, 1993, Hlm 2.

Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain: upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.⁴

Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan di atas, sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 menyatakan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang

⁴ Suwanto. *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, Hlm. 210.

dari standard minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.⁵

PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja, PHK memberikan dampak *psychologis, ekonomis financill* bagi pekerja dan keluarganya.⁶ PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial seperti pengusaha, pekerja dan pemerintah mengusahakan dengan segala upaya agar tidak terjadi PHK.

Dalam hubungan kerja perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja biasa saja terjadi, yang dapat mengakibatkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1 Undang-Undang PHI menyebutkan bahwa :

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan

⁵ Ibid. Hlm. 77

⁶ F.X. Jumaldi. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* , Bina Aksara, Jakarta, 1985, Hlm. 88.

pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat/pekerja buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”

Potensi perselisihan hubungan industrial ada sejak terjadinya hubungan industrial, konteksnya sejak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan berlakunya Undang-Undang PHI maka yang berwenang menyelesaikan perselisihan ialah pengadilan negeri di ibu kota provinsi yang wilayah kerjanya meliputi provinsi bersangkutan dan pada MA pada kasasi.

Setidaknya telah terjadi PHK masal terhadap pekerja di PT Smelting Gresik telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada 309 pekerjanya. Hal ini pun turut memberikan dampak negatif bagi PT Freeport karena pemurnian konsentrat dilakukan di perusahaan PT Smelting Gresik. Berawal pada bulan April 2016, dimana perusahaan kami melakukan diskriminasi terkait masalah upah. Jadi sebagian pekerja yang mayoritas itu kenaikannya hanya diberikan sebesar 5%. Pada sisi lain posisi tertentu dilakukan kenaikan hingga 170% Hal ini tidak sesuai dengan Perjanjian Bersama dan Perjanjian Kerja Bersama yang sebelumnya telah disepakati. Padahal, sebelumnya kenaikan gaji hanya dilakukan berdasarkan inflasi. Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam (SPL) FSPMI PT Smelting Gresik, Zaenal Arifin mengatakan, mogok kerja dilakukan karena diskriminasi kenaikan gaji tiap golongan pegawai. Bahkan posisi tertentu mengalami kenaikan gaji hingga 170 persen. PT Smelting Gresik dinilai telah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 309 tenaga kerja. PHK yang dilakukan perusahaan smelter dari PT Freeport Indonesia itu karena para pekerja melakukan mogok kerja selama hampir sebulan lebih., kenaikan upah

tersebut tidak sesuai dengan Perjanjian Bersama (PB) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ke-7 antara pihak manajemen dengan pekerja. Bahkan pada tahun sebelumnya hal ini tidak pernah terjadi dan baru terjadi di tahun lalu. Dengan adanya diskriminasi kenaikan upah tersebut lanjut para pekerja melakukan aksi demonstrasi menuntut kesetaraan dalam kenaikan upah dan kemudian selang beberapa hari kemudian para pekerja mendapat surat pemberhentian hubungan kerja secara sepihak dari perusahaan.

Para pekerja merasa mereka diberhentikan secara tidak hormat karena PHK terjadi dengan cara dilakukannya tanpa adanya perundingan terlebih dahulu. Kasus PHK masal yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha PT Smelting Gresik merupakan suatu perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan PHK. Perselisihan hubungan industrial terdiri dari: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan mengenai upah yang tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil judul skripsi tentang : **“Perlindungan Hukum Pekerja Di Pt Smelting Gresik Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dihubungkan Dengan UU .No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Smelting berdasarkan Undang-Undang Nomer. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah tanggungjawab pengusaha PT. Smelting Gresik atas PHK sepihak terhadap pekerja berdasarkan Undang-undang Nomer. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah penyelesaian hubungan industrial terhadap PHK yang dikenai PHK sepihak oleh PT. Smelting Gresik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Jo. UU No 2 Tahun 2004.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah tanggungjawab pengusaha PT Smelting Gresik terhadap pekerja yang dikenai PHK sepihak.
3. Untuk mengetahui penyelesaian hubungan industrial terhadap PHK yang dialami pekerja PT Smelting Gresik atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat mejadi karya tulis ilmiah yang dapat ditelaah dan dipelajari lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu hukum pada umumnya, baik oleh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung maupun oleh masyarakat luas mengenai Perlindungan Hukum terhadap pekerja di PT Smelting Gresik atas pemutusan hubungan kerja sepihak dihubungkan dengan UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber tambahan pengetahuan yang diharapkan digunakan untuk sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan terutama hal-hal yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungn Kerja

E. Kerangka Pemikiran

Gagasan, cita, atau ide negara Hukum, selain terkait dengan konsep *rechtsstaat* dan *the rule of law*, juga berkaitan dengan konsep *nomocracy* yang berasal dari perkataan *nomos* dan *cratos* Perkataan nomokrasi itu dapat dibandingkan dengan *demos* dan *cratos* atau kratien dalam demokrasi. *Nomos* berarti norma, sedangkan *cratos* adalah kekuasaan. Yang dibayangkan sebagai faktor penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan adalah norma atau hukum. Karena itu, istilah nomokrasi itu berkaitan erat dengan ide kedaulatan hukum atau prinsip hukum sebagai kekuasaan tertinggi. Dalam istilah Inggris yang dikembangkan oleh A.V. Dicey, hal itu dapat dikaitkan dengan prinsip *rule of law* yang berkembang di Amerika Serikat menjadi jargon *the Rule of Law, and not of Man*. Yang sesungguhnya dianggap sebagai pemimpin adalah hukum itu sendiri,

bukan orang. Dalam buku Plato berjudul *Nomoi* yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan judul *The Laws*, jelas tergambar bagaimana ide nomokrasi itu sesungguhnya telah sejak lama dikembangkan dari zaman Yunani Kuno.⁷

Di zaman modern, konsep negara hukum di *Eropa Kontinental* dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte, dan lain-lain dengan menggunakan istilah Jerman, yaitu *rechtsstaat*. Sedangkan dalam tradisi *Anglo Amerika*, konsep negara hukum dikembangkan atas kepeloporan A.V. Dicey dengan sebutan *The Rule of Law*. Menurut Julius Stahl, konsep Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah *rechtsstaat* itu mencakup empat elemen penting, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia
2. Pembagian kekuasaan
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang
4. Peradilan tata usaha Negara

Keempat prinsip *rechtsstaat* yang dikembangkan oleh Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip *Rule of Law* yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang. Bahkan, oleh *The International Commission of Jurist*, prinsip-prinsip Negara Hukum itu ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak

⁷ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nusa Media, Bandung, 2009, Hlm 4

memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di zaman sekarang makin dirasakan mutlak diperlukan dalam setiap negara demokrasi. Prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut *The International Commission of Jurists* itu adalah:⁸

1. Negara harus tunduk pada hukum.
2. Pemerintah menghormati hak-hak individu.
3. Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

Utrecht membedakan antara Negara Hukum Formil atau negara Hukum Klasik, dan negara Hukum Materil atau negara hukum Modern. Negara Hukum Formil menyangkut pengertian hukum yang bersifat formil dan sempit, yaitu dalam arti peraturan perundang-undangan tertulis. Sedangkan yang kedua, yaitu Negara hukum materil yang lebih mutakhir mencakup pula pengertian keadilan di dalamnya. Karena itu, Wolfgang Friedman dalam bukunya *Law in a Changing Society* membedakan antara *rule of law* dalam arti formil yaitu dalam arti *organized public power*, dan Pembedaan ini dimaksudkan untuk menegaskan bahwa dalam konsepsi negara hukum itu, keadilan tidak serta-merta akan terwujud secara substantif, terutama karena pengertian orang mengenai hukum itu sendiri dapat dipengaruhi oleh aliran pengertian hukum formil dan dapat pula dipengaruhi oleh aliran pikiran hukum materil. Jika hukum dipahami secara kaku dan sempit dalam arti peraturan perundang-undangan semata, niscaya pengertian negara

⁸ Ibid Hlm 5

hukum yang dikembangkan juga bersifat sempit dan terbatas serta belum tentu menjamin keadilan substansif.

Teori negara berdasarkan hukum secara esensi bermakna bahwa hukum adalah “*superme*” dan kewajiban bagi setiap penyelenggara negara atau pemerintahan untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*). Tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*). Dengan kedudukan ini tidak boleh kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan wewenang (*misuse of power*).⁹

Suatu pemerintahan dalam sebuah negara tentu menjalankan begitu banyak fungsi dan sangat beragam. Dalam pemerintahan yang terpusat, disebut-sebut pemerintah memiliki kekuasaan yang *absolut* dalam beberapa hal sekaligus. Hal itu lah yang kemudian menjadi hambatan bagi terciptanya pemerintahan yang adil. Pasalnya, ketika suatu pemerintahan memiliki kuasa absolut terhadap beberapa hal, misalnya dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi pemerintahan, hingga peradilan, maka semakin besar bagi pemerintahan negara untuk berlaku sewenang-wenang terhadap pemerintahan negara. Tentu saja hal tersebut menjadi masalah besar, karena kesewenang-wenangan akan berbuah ketidakadilan kepada masyarakat. Oleh karenanya, beberapa pemikir politik Barat mulai mengembangkan pemikiran mereka mengenai teori pemisahan kekuasaan dan pembagian kekuasaan. Pemikir politik seperti John Locke dan Montesquieu kemudian yang menjadi pelopor pemikiran tersebut untuk menghindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam aktivitas ketatanegaraan.

⁹ Ibid, Hlm 6

Alinea 4 Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam konsep supremasi hukum serta amanat yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) amandemen ke IV Undang-Undang Dasar 1945, bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechchtstaat*) bukan berdasarkan kekuasaan belaka (*machstaat*), sehingga apabila suatu tindakan harus berdasarkan atas hukum. Dalam kaitan dengan kalimat di atas, arti negara hukum tidak akan terpisahkan dari pilarnya itu sendiri yaitu paham kedaulatan hukum, paham itu adalah ajaran yang menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan tertinggi terletak pada hukum atau tiada kekuasaan lain apapun, terkecuali kekuasaan hukum semata yang dalam hal ini bersumber pada Pancasila selaku sumber dari segala sumber hukum, Negara hukum memiliki ciri-ciri sebagai berikut:¹⁰

1. Terdapat pembatasan kekuasaan negara terhadap perorangan, maksudnya negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, setiap tindakan negara dibatasi oleh hukum.
2. Asas legalitas yang artinya setiap tindakan negara harus berdasarkan hukum yang telah diadakan atau telah dibuat terlebih dahulu yang juga harus di taati oleh pemerintah beserta aparaturnya.

Pemisahan kekuasaan maksudnya agar hak-hak asasi itu betul-betul terlindungi adalah dengan pemisahan kekuasaan-kekuasaan yaitu badan yang membuat peraturan perundang-undangan yang membuat peraturan perundang-

¹⁰ C.S.T Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm.18

undangan dan mengadili harus terpisah satu sama lain, tidak berada dalam satu tangan. Menurut Yulies Tiena Masriani :¹¹

“Supremasi hukum haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, Indonesia sebagai negara kesatuan yang berdasarkan atas hukum perlu mempertegas sumber hukum yang bertujuan untuk mewujudkan amanat Undang-Undang Dasar bahwa Negara Indonesia adalah negara hukum dan juga untuk menjadi pedoman bagi peraturan perundang-undangan Republik Indonesia”.

Salah satu ciri Indonesia sebagai negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik di perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan

¹¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafik, Jakarta, 2006, hlm.24.

dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Dalam Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

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

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan upaya terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini

sebagaimana di atur dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

- (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 narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/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.

Pasal 158 ini telah dianulir oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004, karena dengan adanya ketentuan tersebut, telah terjadi pergeseran penilaian bersalah tidaknya pekerja, khususnya yang menyangkut perbuatan Pidana (kesalahan berat yang dituduhkan kepada pekerja pada dasarnya adalah menyangkut perbuatan tindak pidana) adalah merupakan kewenangan pengadilan, tetapi apabila memenuhi salah satu alat bukti di atas, pengusaha dapat mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui ijin Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial. Sehingga pengusaha dalam hal ini telah menjalankan kewenangan pengadilan. Jadi perlu ditambahkan disini, bahwa

PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada Pasal 158 tsb hanya boleh dilakukan setelah adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan bahwa sipekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat. Hal ini karena Pasal 158 yang mengatur tentang kesalahan berat sudah tidak digunakan lagi sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Menakertrans No. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tanggal 07 Januari 2005.

F. Metode Penelitian

Agar dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan diperlukan adanya pendekatan dengan menggunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi penelitian

Penulis menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif analitis, deskriptif analitis adalah data yang dihimpun dengan cara diuraikan di atas, kemudian diolah dengan cara data diseleksi, diklasifikasi secara sistematis, logis dan yuridis, guna mendapatkan gambaran umum untuk mendukung materi penelitian melalui analisa data secara kualitatif.¹² Penelitian ini menggambarkan tentang

¹² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Metode Penelitian Hukum, Rieneka Cipta, Jakarta, 2000, Hlm 11*

perlindungan bagi pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT Smelting Gresik.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam hal ini menggunakan pendekatan secara yuridis normativ, yaitu dititikberatkan pada penggunaan data kepustakaan atau data skunder yang berupa bahan hukum primer, skunder dan tersier.¹³ Metode pendekatan yang digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang-undangan yaitu hubungan peraturan yang satu dengan yang lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dalam lingkup penelitian ini adalah :

Penelitian Kepustakaan

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji penelitian kepustakaan yaitu:¹⁴

Penelitian terhadap data skunder, yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan bahan pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data skunder yang maksudnya untuk member data yang dibutuhkan bagi penelitian, melalui literatur kepustakaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau buku-buku mengenai ilmu yang terkait dalam penelitian ini atau pendapat para ahli yang ada korelasinya dengan objek penelitian.

4. Teknik Penelitian

¹³ Ibid, Hlm.12

¹⁴ Ibid, Hlm.13

Penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan dengan menggunakan data sekunder. Data sekunder itu terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945.
 - 2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial
- b. Bahan hukum Skunder adalah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti : Buku-buku dan literatur yang mendukung penelitian tersebut serta yang memberikan penjelasan lebih lanjut dari bahan-bahan primer.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder diantaranya : Kamus dan literatur lainnya

5. Alat Pengumpulan Data

Studi kepustakaan, dimana peneliti melakukan pengumpulan terhadap sumber data yang berupa buku-buku perundang-undangan, karangan ilmiah, makalah, surat kabar, dan bahan-bahan hukum lain.

6. Analisis Data

Setelah data-data yang diperlukan terkumpul, selanjutnya peneliti menganalisis data yang telah diproses tersebut. Adapun metode analisa data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu data yang dihimpun dengan cara diuraikan di atas, kemudian diolah dengan cara diseleksi, diklasifikasi secara

sistematis, logis dan yuridis, guna mendapatkan gambaran umum untuk mendukung materi skripsi melalui analisa data kualitatif.

7. Lokasi Penelitian

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penelitian akan dilakukan di:

Perpustakaan

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Dalam No. 18 Bandung
- b. Perpustakaan Umum Provinsi Jawa Barat, Jalan Soekarno Hatta No. 629 Bandung.
- c. PT Smelting Gresik, Jalan Romo Manyar No. 224 Gresik Jawa Timur

8. Jadwal Penelitian

No.	KEGIATAN	Tahun 2017					
		April	Mei	Juni	Julit	Agst	Sept
1	<i>Persiapan/Penyusunan Proposal</i>						
2	<i>Bimbingan Penulisan Proposal</i>						
3	<i>Seminar Proposal</i>						
4	<i>Persiapan Penelitian</i>						
5	<i>Pengumpulan Data</i>						
6	<i>Pengolahan Data</i>						
7	<i>Analisis Data</i>						
8	<i>Penyusunan Hasil penelitian ke dalam Bentuk Penulisan Hukum</i>						

9	<i>Sidang Kompresif</i>						
10	<i>Perbaikan</i>						
11	<i>Penjilidan</i>						
12	<i>Pengesahan</i>						

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penulisan hukum (skripsi) ini terdiri dari 5 (lima) bab, dan dalam bab-bab tersebut terdapat beberapa sub-bab sebagaimana tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, dan metode pelaksanaan kegiatan.

BAB II TEORI NEGARA HUKUM, PERLINDUNGAN HUKUM, PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Dalam bab ini penulis menjelaskan dan menguraikan tentang teori negara hukum, perlindungan hukum, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial.

BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PT SMELTING GRESIK DAN PEMUTUSAN KERJA SECARA SEPIHAK

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang sejarah singkat terbentuknya PT Smelting Gresik, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT Smelting Gresik.

BAB IV ANALISIS MENGENAI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang bentuk perlindungan hukum bagi pekerja PT Smelting Gresik atas pemutusan hubungan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tanggung jawab PT Smelting Gresik atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulisan akan membahas mengenai kesimpulan dari segala pembahasan tentang penulisan hukum yang dikaji dan sebagai jawaban atas identifikasi masalah serta memuat mengenai saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN