

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia negeri dengan persoalan ketenagakerjaan yang dinamis. Dari aspek legal, sejak 2004 negeri ini telah menyelesaikan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan ketika pada tahun itu Undang-Undang No. 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan. Ini merupakan satu dari tiga peraturan yang memayungi persoalan ketenagakerjaan di negeri ini. Sebelumnya sudah ada Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Usaha untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertumbuhan tenaga kerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh kebijakan dan program-program pembangunan. Bahkan seluruh kebijakan dan program pembangunan ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap tenaga kerja.

Pengembangan pembangunan tenaga kerja yang dimana tenaga kerja itu sendiri diartikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dengan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengetahuan pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup

pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja atau ketenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja, ketenaga kerjaan itu sendiri diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Tenaga kerja memiliki peran yang penting sebagai salah satu unsur penunjang dalam pembangunan. Salah satu keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana ia

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 9.

bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.²

Sesuai dengan peranan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia.

Hakikatnya manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk melangsungkan kehidupannya. Kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu:

1. Kebutuhan ekonomi yang bersifat material, untuk kesehatan dan keselamatan jasmani, seperti pakaian, makanan, perumahan.
2. Kebutuhan psikhis yang bersifat immaterial, untuk kesehatan dan keselamatan rohani, seperti pendidikan, hiburan, penghargaan, agama.
3. Kebutuhan biologis yang bersifat seksual, untuk membentuk keluarga dan kelangsungan hidup generasi secara turun-temurun, seperti perkawinan, berumah tangga.

² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta (selanjutnya disingkat Zaeni Asyhadie I), 2008, hlm. 83.

4. Kebutuhan pekerjaan yang bersifat praktis, untuk mewujudkan ketiga jenis kebutuhan di atas, seperti perusahaan, profesi.³

Dari keempat jenis kebutuhan tersebut, kebutuhan akan pekerjaan merupakan kebutuhan yang sangat kompleks karena tanpa adanya pekerjaan manusia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan ekonomi, kebutuhan psikhis dan kebutuhan biologis. Kebutuhan akan pekerjaan ini juga sangat penting untuk meningkatkan harkat dan martabat serta kualitas diri manusia seutuhnya sebab pekerjaan menentukan kredibilitas seseorang.

Hak atas pekerjaan merupakan hak setiap orang, hal ini sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 ayat (2) yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selain itu dalam amandemen UUD 1945 Pasal 28 D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dengan demikian, dalam UUD 1945 menegaskan bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan. Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja.⁴ Untuk mengatur agar hubungan kerja antara

³ Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2008, hlm. 4.

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. IV, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 4.

pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan berjalan dengan harmonis dan sebagai pelaksanaan UUD 1945 maka pemerintah berupaya membentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia yang sekarang dikenal dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003). Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dasar lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja adalah perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam. Hal tersebut dikarenakan kenyataan bahwa hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan harmonis. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, sosial kesejahteraan, dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terjadinya pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena PHK itu akan memberikan dampak psycologis, ekonomis financiil bagi pekerja/buruh dan keluarganya.⁵ Bagi setiap pekerja PHK merupakan suatu keadaan yang membawa penderitaan. PHK mengakibatkan pekerja kehilangan sumber penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik bagi dirinya maupun keluarganya.

PHK merupakan salah satu jenis dari perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan PHK dilatarbelakangi adanya tindakan pengusaha yang melakukan PHK secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur PHK sebagaimana diatur dalam undang-undang. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak normatif pekerja. Tindakan pengusaha melakukan PHK secara sepihak dapat terjadi dikarenakan 2 (dua) alasan yaitu pertama, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pekerja/buruh dan kedua, PHK yang didasarkan pada alasan yang terdapat pada diri pengusaha. PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan pada diri pekerja dikarenakan terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang tidak dapat ditoleransi oleh pengusaha. Sedangkan PHK yang dilakukan pengusaha karena alasan pada diri pengusaha disebabkan karena perusahaan mengalami gangguan atau kesulitan sehingga perlu

⁵ F. X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 88.

dilakukannya PHK. Pada kenyataannya banyak terjadi kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak kepada pekerja dikarenakan alasan yang terdapat pada diri pengusaha.

Perusahaan yang dijalankan oleh pengusaha tidak selalu berjalan dengan baik, terkadang perusahaan mengalami masalah-masalah baik internal maupun eksternal. Masalah-masalah tersebut tentu saja berdampak pada gangguan operasional perusahaan. Akibat dari perusahaan yang mengalami gangguan tersebut dapat menyebabkan pengusaha melakukan PHK sepihak terhadap para pekerjanya. Namun demikian, dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur alasan PHK yang boleh dan tidak boleh dilakukan pengusaha. Dalam hal undang-undang memperbolehkan alasan pengusaha melakukan PHK, maka alasan yang digunakan tersebut harus dapat dibuktikan.

Salah satu kasus PHK yang dilakukan pengusaha secara sepihak terjadi pekerja dari PT. Pikiran Rakyat, dimana seorang jurnalis bernama Zaky Yamani yang bekerja di PT. Pikiran Rakyat di PHK secara sepihak oleh PT. Pikiran Rakyat dikarenakan bapak Zaky mangkir secara terus menerus namun pada kenyataannya PT. Pikiran Rakyat telah mengetahui bahwa bapak Zaky mengidap penyakit gangguan psikis antara lain insomnia berkepanjangan yang berdampak pada kesehatannya karena beban kerja yang terlalu berat. Bapak Zaky memilih untuk beristirahat dan tidak bekerja selama kurang dari 12 bulan sehingga tidak melampaui jangka waktu yang ditentukan oleh Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain itu, sebelum di PHK secara sepihak oleh PT. Pikiran Rakyat, bapak Zaky telah mengajukan pensiun dini namun PT. Pikiran Rakyat menolak permohonan pensiun dini yang diajukan dan justru meminta Bapak Zaky untuk kembali bekerja serta memindahkan posisi jabatan yang tanggung jawabnya lebih berat dari yang sebelumnya tanpa adanya proses pemanggilan sebagaimana tertera dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Pikiran Rakyat dengan Dewan Pikiran Rakyat. Karena kondisi kesehatan bapak Zaky semakin lama semakin memburuk sehingga ia memilih untuk beristirahat tetapi PT. Pikiran Rakyat secara tiba-tiba tanpa adanya pemanggilan dan peringatan lisan mengeluarkan Surat Peringatan 1 (SP 1) karena bapak Zaky dituduh mangkir kerja dan menolak perintah atasan, maka PT. Pikiran Rakyat telah melanggar Pasal 168 Undang-Undang ketenagakerjaan.

Akhirnya bapak zaky beserta kuasa hukumnya melayangkan somasi untuk membatalkan SP1 tersebut, tetapi pihak manajemen PT. Pikiran Rakyat tetap menolak dan menyatakan tidak dapat memenuhi seluruh permintaan dari somasi yang diajukan, lagi-lagi PT. Pikiran Rakyat mengirim SP2 kepada bapak Zaky lalu bapak Zaky menolak dan memberikan tanggapan atas SP2 yang pada akhirnya PT. Pikiran Rakyat mengeluarkan SP3 kepada bapak Zaky hingga akhirnya menerbitkan surat PHK tersebut. Permasalahan yang terjadi seharusnya pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum. PT. Pikiran Rakyat sudah melanggar Pasal 153 dan Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dari itu perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau majikan kepada pekerja/buruh terlaksana apabila

peraturan perundang-undangan dalam bidang tenaga kerja yang mengharuskan atau memaksa majikan seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul **“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TERHADAP JURNALIS PT. PIKIRAN RAKYAT DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penulisa penelitian ini dapat menjuruskan pada sasaran dan sesuai dengan judul, maka penelitian membatasi dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi jurnalis PT. Pikiran Rakyat berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tanggung jawab PT. Pikiran Rakyat kepada jurnalis atas pemutusan hubungan kerja sepihak dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan jurnalis akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Pikiran Rakyat?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian ilmiah tentunya memiliki sasaran tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang hendak dicapai penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum bagi jurnalis berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana tanggung jawab PT. Pikiran Rakyat kepada jurnalis atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana upaya hukum yang dilakukan jurnalis akibat pemutusan hubungan kerja sepihak oleh PT. Pikiran Rakyat.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam setiap penelitian atau pembahasan suatu masalah yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberi manfaat dan berguna bagi pihak-pihak yang tertarik dan berkepentingan dengan masalah-masalah yang diteliti, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat

memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan PHK dan perlindungan hukum dalam perselisihan PHK

b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan atau bahan hukum untuk penelitian-penelitian selanjutnya khususnya bagi civitas akademika Universitas Pasundan.

2. Kegunaan Praktis

a. Diharapkan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori-teori hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan ke dalam masalah nyata yang ada dilapangan.

b. Sebagai bahan analisis penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademis spesialis hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

c. Sebagai bahan bacaan tambahan yang digunakan sebagai acuan atau pedoman bagi mahasiswa maupun praktisi hukum dalam menyelesaikan permasalahan yang sejenis.

E. Kerangka Pemikiran

Aristoteles merumuskan negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga Negara dan

sebagai daripada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik.⁶

Negara Indonesia adalah negara hukum. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3), (*Indonesia adalah "Negara Hukum"*) dalam arti bahwa segala sesuatu yang ada di Negara Indonesia dalam bentuk apapun sudah diatur dalam undang-undang atau aturan yang berlaku. Dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 Perubahan ke-4 disebutkan bahwa : "Negara Indonesia adalah negara hukum." Ketentuan pasal tersebut merupakan landasan konstitusional bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum, hukum ditempatkan sebagai satu-satunya aturan main dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (*supremacy of law*).⁷ Eksistensi Indonesia sebagai Negara hukum ditandai dengan beberapa unsur pokok, seperti pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang, persamaan di depan hukum, adanya peradilan administrasi dan unsur-unsur lainnya.⁸

Negara Hukum Pancasila mengedepankan prinsip persamaan sebagai elemen atau unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Secara konstitusional Undang Undang Dasar Tahun 1945 memberikan landasan untuk

⁶ Meila Balwell, Negara Hukum (Konsep Dasar dan Implementasinya di Indonesia, diakses dari <https://meilabalwell.wordpress.com/negara-hukum-konsep-dasar-dan-implementasinya-di-indonesia/>, diunduh pada hari Senin tanggal 25 juni pukul 19.28 WIB

⁷Endra Yudha, Negara Indonesia Sebagai Negara Hukum, <http://feelinbali.blogspot.co.id/2013/04/negara-indonesia-sebagai-negara-hukum.html>, diunduh pada Rabu 20 Juli 2018, pukul 10.50 Wib.

⁸ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya,1987, hlm. 84.

lebih menghargai dan menghayati prinsip persamaan ini dalam kehidupan Negara Hukum Pancasila, antara lain:

1. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
3. Setiap warga Negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.

Menurut Abdul Khakim, hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.⁹ Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan sebagai suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Berdasarkan pengertian tersebut, dalam hukum ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Adapun subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Para pekerja mendapatkan imbalan dan dibayar oleh majikan/perusahaan. Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan

⁹Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Cet.II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 6.

majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu. Ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 memberikan definisi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja ruang lingkupnya lebih luas daripada pekerja atau buruh karena tenaga kerja dapat meliputi pegawai negeri, karyawan swasta, buruh, maupun pengangguran. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dalam beberapa pasal yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 memuat aturan mengenai perlindungan tenaga kerja diantaranya:

1. Dalam Pasal 4 huruf c menentukan bahwa salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
2. Dalam Pasal 5 menentukan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
3. Dalam Pasal 6 menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

4. Dalam Pasal 86 ayat (1) menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dalam Pasal 88 ayat (1) menentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Adapun maksud dan tujuan dari ketentuan pasal-pasal tersebut adalah untuk meningkatkan taraf kehidupan pekerja dan melindungi pekerja dari adanya kesewenang-wenangan tindakan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebut dengan hukum ketenagakerjaan.

Dasar terbentuknya hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Tanpa adanya perjanjian kerja maka antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja tidak mempunyai ikatan kerja sah. Agar suatu perjanjian dapat dikatakan sah maka antara pekerja dengan pengusaha harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh tidak selalu berjalan dengan baik. Hubungan kerja yang tidak berjalan dengan baik dapat terjadi dikarenakan adanya gangguan pada

perusahaan sehingga tidak jarang pengusaha/majikan harus melakukan PHK terhadap pekerja/buruhnya. Asas-asas hukum ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pancasila dan UUD 1945 (Pasal 2 UU. No. 13/2003)
2. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3 UU. No. 13/2003)

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 40 tahun 1999 tentang

PERS disebutkan bahwa :

“Pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia”.

Perusahaan pers adalah badan hukum Indonesia yang menyelenggarakan usaha pers meliputi perusahaan media cetak, media elektronik, dan kantor berita, serta perusahaan media lainnya yang secara khusus menyelenggarakan, menyiarkan, atau menyalurkan informasi. Perusahaan pers atau yang disebut kantor berita adalah perusahaan pers yang melayani media cetak, media elektronik, atau media lainnya serta masyarakat umum dalam memperoleh informasi dan wartawan adalah orang yang secara teratur melaksanakan kegiatan jurnalistik.

Kemerdekaan pers adalah salah satu wujud kedaulatan rakyat yang berasaskan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan supremasi hukum. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers, dinyatakan bahwa pers

nasional mempunyai fungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, dan kontrol sosial. Di samping itu, pers nasional dapat berfungsi sebagai lembaga ekonomi. Secara hukum, pers berkewajiban memberitakan peristiwa dan opini dengan menghormati norma-norma agama dan rasa kesusilaan masyarakat serta asas praduga tak bersalah. Kemerdekaan pers dijamin sebagai hak asasi warga negara. Terhadap pers nasional tidak dikenakan penyensoran, pembredelan atau pelarangan penyiaran. Untuk menjamin kemerdekaan pers, pers nasional mempunyai hak mencari, memperoleh, dan menyebarluaskan gagasan dan informasi. Pers nasional melaksanakan peranannya sebagai berikut :

1. Memenuhi hak masyarakat untuk mengetahui;
2. Menegakkan nilai-nilai dasar demokrasi, mendorong terwujudnya supremasi hukum, dan Hak Asasi Manusia, serta menghormati kebhinekaan;
3. Mengembangkan pendapat umum berdasarkan informasi yang tepat, akurat dan benar;
4. Melakukan pengawasan, kritik, koreksi, dan saran terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan umum;
5. memperjuangkan keadilan dan kebenaran;

Wartawan bebas memilih organisasi wartawan, wartawan memiliki dan menaati Kode Etik Jurnalistik. Dalam melaksanakan profesinya wartawan mendapat perlindungan hukum. Setiap warga negara Indonesia dan negara berhak mendirikan perusahaan pers dan perusahaan tersebut harus berbentuk

badan hukum. Perusahaan pers memberikan kesejahteraan kepada wartawan dan karyawan pers dalam bentuk kepemilikan saham dan atau pembagian laba bersih serta bentuk kesejahteraan lainnya. Ketentuan Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

“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 merupakan salah satu perselisihan hubungan industrial. Hal ini sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 yang menentukan

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Berdasarkan rumusan tersebut, terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”.

Dalam melakukan PHK, pengusaha wajib memperhatikan ketentuan serta prosedur PHK yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak namun harus melalui perundingan terlebih dahulu. Menurut ketentuan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa:

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 yang 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) benarbenar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerjanya harus memperhatikan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. Dalam ketentuan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 telah menentukan alasan yang dilarang untuk pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya. Apabila pengusaha melakukan PHK dengan alasan sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan tersebut maka PHK tersebut batal demi hukum.

PHK secara sepihak sering kali menyebabkan perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara kekeluargaan antara pengusaha dengan pekerja. Menurut Charles D Drake dalam buku Lalu Husni mengemukakan bahwa yang

dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah karena didahului oleh pelanggaran hukum seperti terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan dan tindakan pengusaha yang diskriminatif.¹⁰ Untuk itu pemerintah memberikan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana tercantum dalam UU No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian hubungan industrial dapat diupayakan melalui 2 (dua) penyelesaian yaitu melalui penyelesaian non litigasi yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan penyelesaian litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum mempunyai karakteristik khusus yang menjadi identitasnya, sehingga dapat dibedakan dari ilmu-ilmu pengetahuan lainnya. Bahwa sebagian ilmu nonhukum masih mempertanyakan tentang apakah penelitian hukum tersebut dapat dikualifikasikan sebagai penelitian ilmiah dalam bidang-bidang ilmu alam (eksakta) maupun ilmu sosial,¹¹ maka penelitian menggunakan metode sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian digunakan untuk menggambarkan peraturan perundang-undangan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan¹², atau juga melakukan

¹⁰ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 35.

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 1-2.

¹² Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Balai Askara, Jakarta, 1990, hlm. 97.

penulisan skripsi yang dimana deksritif analitis yaitu menganalisis kaitan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan teori-teori hukum dan juga praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang akan dibahas, penelitian ini juga akan menganalisis masalah hukum serta fakta dan gejala hukum lainnya yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak, kemudian diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai masalah yang akan teliti. Penelitian yang berbentuk deksritif analitis ini hanya akan menggambarkan keadaan objek atau persoalan dan tidak dimaksudkan mengambil atau menarik kesimpulan yang berlaku umum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak tersebut.

2. Metode Pendekatan

Metode penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis yang bertujuan untuk mempelajari suatu gejala hukum dan menganalisa serta memecahkan masalah hukum tersebut. Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah metode pendekatan Yuridis-Normatif, yaitu pendekatan atau penelitian hukum dengan menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Pendekatan ini juga bertujuan untuk memperoleh teori-teori yang menyeluruh dan sistematis melalui proses analitis dengan menggunakan peraturan hukum, asas hukum, teori-teori hukum, dan pengertian hukum.

3. Tahap Penelitian

Tahap Penelitian berkenaan dengan pendekatan yuridis normatif maka penelitian menggunakan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Sebuah teknik yang mengumpulkan data sekunder dengan cara mempelajari bahan-bahan hukum dalam penelitian. Data yang diteliti bisa berwujud konsep-konsep, teori-teori serta pendapat-pendapat maupun penemuan-penemuan yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dan/atau langsung dari masyarakat. Penelitian kepustakaan terdiri dari:

1) Bahan hukum primer (*primary law material*)

Merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari asas dan kaidah hukum yang berlaku, baik berupa peraturan perundangundangan.¹³ Adapun bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1999 tentang PERS
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)

¹³ Amaruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 31.

2) Bahan Sekunder (*secondary law material*)

Yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan implementasinya, seperti hasil dari karya kalangan hukum, makalah-makalah seminar, referensi buku-buku literature, dan jurnal-jurnal yang digunakan tersebut untuk dipakai oleh penulis dalam usulan penelitian hukum. Merupakan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih rinci serta istilah-istilah yang ada dalam bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus bahasa Indonesia, ensiklopedia, kamus hukum dan lain sebagainya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakannya observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang didapatkan kemudian diolah dan dikaji kembali berdasarkan perundang-undangan yang telah ada. Penelitian lapangan juga bisa diartikan sebagai cara memperoleh data yang bersifat *primer* yang dimana penelitian tersebut

merupakan penelitian penunjang terhadap penelitian kepustakaan, penelitian ini dilakukan untuk menyempurnakan analisis serta penelitian terhadap data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis sangat berhungan dengan Metode pendekatan dan Tahapan Penelitian yang akan dilakukan, teknik pengumpulan data tersebut adalah:

a. Studi Dokumen

Studi untuk mencari data yang diteliti dalam penelitian yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dan bersifat literatur untuk mencari, menemukan, menggunakan bahan-bahan mengenai konsepsi-konsepsi, teori-teori ataupun pendapat para ahli yang berkaitan dengan objek peralatan skripsi ini.

b. Studi Lapangan

Studi Lapangan dilakukan dengan wawancara. Wawancara adalah kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan. Teknik yang dilakukan dalam wawancara yaitu dengan menanyakan pertanyaan-pertanyaan tentang pengalaman, pendapat, serta fakta yang terjadi dalam suatu peristiwa hukum yang terjadi di lokasi penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan dengan permasalahan yang terjadi di dalam lokasi penelitian.

5. Alat Pengumpulan Data

Sebagai sarana dalam pemelitan maka penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan berupa:
 - 1) Alat pengumpulan data dalam penelitian berupa buku, laptop dan juga bahan-bahan lainnya
 - 2) Sebagai alat pengumpulan data berupa laptop, kamera dan alat pengetikan
 - 3) Flashdisk untuk penyimpanan data
- b. Alat untuk pengumpulan data dalam penelitian lapangan kerja:
 - 1) Daftar pertanyaan
 - 2) Alat tulis
 - 3) Notebook

6. Analisis Data

Data dari hasil penelitian kepustakaan dan dari hasil penelitian lapangan akan dianalisis secara yuridis kualitatif, yaitu suatu cara menganalisis yang tidak mengguankan statistika dan tidak ada berhubungan dengan angka-angka melainkan dengan cara penggabungan data hasil penelitian kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai hukum positif. Menurut Ronny Hantijo Soemitro yang dimaksud dengan analisis Yuridis-Kualitatif adalah :

“Analisis data secara Yuridis-Kualitatif adalah cara penelitian yang dihasilkan dari data Deskriptif-Analitis yaitu dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta tingkah laku yang nyata,

yang teliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh tanpa harus menggunakan rumus matematika".¹⁴

Metode Yuridis Kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif terhadap masalah yang menyangkut dengan implementasi undang-undang serta dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan.

7. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian memperoleh bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung
beralamat di Jalan Lengkong Besar No.68 Bandung
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung
beralamat di Jalan Dipati Ukur No.35 Bandung
- 3) Perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan Bandung
beralamat di Jalan Ciumbuleuit No. 94 Bandung

b. Penelitian Lapangan

- 1) Pikiran Rakyat di Jalan Asia Afrika No. 77 Bandung

¹⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit*, hlm.45.