

BAB III HASIL PENELITIAN LAPANGAN
TENTANG
PELANGGARAN DIBIDANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. PBA

A. Kronologis Terjadinya Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan di PT. PBA

Pada tanggal 29 September 2016 PT. PBA yang berada di kawasan industri yang ada di Kabupaten Bandung Barat mengeluarkan pengumuman bahwa karyawan yang melakukan aksi mogok kerja tidak di perbolehkan masuk kerja dan dirumahkan sampai dengan batas waktu yang tidak di tentukan. Pada bulan Oktober 2016 perusahaan melakukan penerimaan karyawan baru untuk mengisi posisi para pekerja yang dirumahkan dengan alasan produksi harus tetap berjalan.

Permasalahannya dimulai dari tanggal 01 Oktober 2015, ketika para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerjaanya mengirimkan surat permintaan perundingan terkait dengan status kerja yang masih PWKT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), upah yang masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK), BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang belum diikutsertakan. Permintaan perundingan tersebut diterima dan terjadi perundingan pada tanggal 06 Oktober 2015, akan tetapi tidak terjadi sebuah kesepakatan. Hal ini membuat para pekerja kembali meminta perusahaan melakukan perundingan untuk yang kedua kalinya pada tanggal 19 Februari 2016 dengan fokus bahasan terkait dengan status para pekerja, hasil dari perundingan tersebut perusahaan keberatab untuk mengangkat para pekerja yang semula berstatus PKWT

(Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi pekerja/karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dengan alasan bahwa pekerjaan yang ada diperusahaan boleh di PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), akan tetapi para pekerja menilai bahwa perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. PBA telah menyalahi aturan perundang-undangan sehingga seharusnya status para pekerja berubah dari semula PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).

Perundingan demi perundingan terjadi antara perwakilan serikat pekerja dengan perusahaan akan tetapi selalu diakhiri dengan tidak adanya kesepakatan. Sampai pada tanggal 21 April 2016, pihak pekerja memberikan surat pemberitahuan tentang akan dilaksanakannya kegiatan mogok kerja berdasarkan ketentuan yang ada dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Yang dimaksud gagalnya perundingan dalam ketentuan diatas dijelaskan dalam penjelasan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Para pekerja dalam aksi mogok kerjanya meminta kepada perusahaan PT. PBA untuk segera mengangkat mereka menjadi karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), membayarkan upah mereka sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan segera mengikutsertakan mereka menjadi peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Melihat hal tersebut pihak perusahaan bukannya memberikan solusi terhadap permintaan para pekerja tetapi malah melakukan tindakan balasan terhadap para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dengan cara melarang para pekerja untuk masuk kerja sampai dengan batas waktu yang tidak ditentukan. Sementara itu dalam jeda waktu 7 hari setelah para pekerja dirumahkan, perusahaan melakukan penerimaan pekerja baru untuk mengganti posisi para pekerja yang dirumahkan dengan alasan produksi harus tetap berjalan karena jika tidak ada yang menjalankan produksi maka perusahaan akan mengalami kerugian.

B. Upaya Yang Dilakukan Para Pekerja PT. PBA

Keputusan perusahaan yang melakukan tindakan balasan terhadap para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja tentu saja merugikan para pekerja dan akhirnya para pekerja melakukan beberapa upaya hukum sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan. Selain melakukan tindakan balasan pengusaha PT. PBA juga melakukan intimidasi terhadap para pekerja yang dirumahkan, baik melalui teman kerja bahkan sampai melalui keluarga terdekat supaya para pekerja yang dirumahkan mau mengundurkan diri dari derikat pekerja ataupun mengundurkan diri sebagai pekerja PT. PBA. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh para pekerja diantaranya adalah :

1. Melakukan audiensi dengan pihak BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan terkait dengan kepesertaan para pekerja PT. PBA, disertai dengan bukti tidak adanya pemotongan dana BPJS dalam slip upah, pertemuan tersebut

mendapatkan respon positif, akan tetapi pihak BPJS tidak pernah melakukan tindakan nyata terkait dengan pelaporan tersebut.

2. Melakukan audensi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat terkait dengan pengawasan dibidang ketengakerjaan yang mana pada waktu terjadinya pelanggaran ini pengawas ketenagakerjaan masih disatukan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat sebelum akhirnya pengawas ketenagakerjaan yang ada di kota maupun kabupaten semuanya ditarik ke Provinsi untuk melaporkan kejadian yang menimpa para pekerja PT. PBA dengan disertai bukti kronologis hubungan kerja antara pekerja PT.PBA dengan PT. PBA, slip upah untuk membuktikan terkait pembayaran upah yang masih dibawah upah minimum, serta belum adanya pemotongan dana BPJS sebagai bukti bahwa para pekerja belum di daftarkan menjadi peserta BPJS. Hasil dari pertemuan tersebut Pejabat Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan dan hasilnya mengeluarkan Nota Pengawasan yang isinya PT. PBA harus mempekerjakan kembali dan mengangkat para pekerjanya yang dirumahkan dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi pekerja dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), membayarkan upah para pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan segera mengikutsertakan para pekerja menjadi peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, akan tetapi PT. PBA tetap tidak melakukan apa yang di perintahkan oleh Balai Pelayanan Pengawas Ketenagakerjaan melalui Nota Pengawasan.

3. Melakukan audensi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat dengan menghadirkan perwakilan dari PT. PBA dengan membawa bukti Nota Pengawasan dan menyampaikan arahan dari Balai Pelayanan Pengawas Ketenagakerjaan, tetapi dalam pertemuan tersebut pihak perusahaan merasa keberatan untuk melakukan apa yang ada dalam Nota Pengawasan sesuai dengan arahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, sehingga baik semua yang ada dalam isi Nota Pengawasan maupun arahan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat tidak dilaksanakan oleh pihak Perusahaan.
4. Mendatangi kantor DPRD Kabupaten Bandung Barat untuk melaporkan semua pelanggaran yang dilakukan oleh PT.PBA dan keterlibatan anggota Dewan yang melindungi pengusaha PT. PBA, hal ini sempat dilaporkan terhadap Badan Kehormatan Dewan untuk ditindaklanjuti sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini pun tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan para pekerja karena pihak perusahaan seakan mempersilahkan Ketua DPRD jika ingin menutup perusahaan PT. PBA dan terkait dengan oknum anggota dewan yang melindungi pengusaha tersebut telah meminta maaf atas apa yang telah dilakukannya itu diluar batas kewenangannya.
5. Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh para pekerja adalah dengan melaporkan semua tindak pelanggaran tersebut terhadap pihak Kepolisian dengan bukti adanya tindak pidana yang termuat dalam Nota Pengawasan. Tujuannya adalah agar pengusaha mempekerjakan kembali semua karyawan

yang dirumahkan dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi pekerja dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), membayarkan upah para pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mendaftarkan para pekerja menjadi peserta BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, karena jika itu tidak dilakukan oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan sanksi pidana.

C. Ketentuan Terhadap Pelanggaran Yang Terjadi di PT. PBA

Seperti yang telah diuraikan diatas bahwa memberikan tindakan balasan terhadap para pekerja yang melakukan mogok kerja yang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan adalah sebuah tindak pidana dibidang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur sanksi mengenai siapa saja yang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai. Pengusaha sendiri tidak boleh memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Ketentuan Perundang-undangan yang telah mengatur hal tersebut diatas antara lain :

- 1.** Membayar upah di bawah ketentuan minimum, termasuk kedalam tindak pidana kejahatan dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00

- (empat ratus juta rupiah). (Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
2. Menghalang-halangi, melakukan penangkapan dan atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Termasuk kedalam tindak pidana kejahatan dengan ancaman sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). (Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 3. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan, atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja, termasuk kedalam tindak pidana pelanggaran dan di ancam dengan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). (Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Optimalisasi sanksi dalam ketentuan diatas tidak akan dapat dilaksanakan dengan maksimal jika para aparat penegak hukum khususnya dibidang ketenagakerjaan tidak mempunyai kompetensi yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal itu tidak dapat dijadikan alasan dan

pembenaran untuk tidak melakukan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan yang maksimal karena seiring perkembangan dunia ketenagakerjaan berkembang pula permasalahannya, dimana ada hubungan kerja maka disitu juga akan terjadi sebuah perselisihan hubungan industrial jika kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dalam melakukan hubungan industrial tidak di dasari dengan itikad baik.

D. Hasil Penelitian Yang Terjadi Dilapangan

Berdasarkan uraian diatas, banyak kendala yang terjadi dalam melakukan optimalisasi sanksi pidana baik itu sanksi terhadap tindak pidana pelanggaran ataupun tindak pidana kejahatan yang terjadi di PT. PBA. Kurang optimalnya sanksi yang diberikan membuat pengusaha terkesan acuh terhadap sesuatu yang sudah jelas merupakan kesalahan dari perusahaan dalam menjalin sebuah hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha.

Tidak adanya sanksi bagi aparaturnya penegak hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak melaksanakan tugas dan fungsinya melakukan penegakan sanksi pidana ketenagakerjaan membuat para pengusaha dengan seenaknya melakukan pelanggaran-pelanggaran menjalin hubungan kerja.