BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan adalah suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus dalam rangka memperbaiki indikator sosial maupun ekonomi pada suatu wilayah dari waktu ke waktu. Disamping itu pembangunan juga merupakan suatu proses yang multi dimensional yang menyangkut perubahan-perubahan penting dalam suatu struktur, sistem sosial, ekonomi, sikap masyarakat, dan lembaga-lembaga nasional, akselerasi pertumbuhan ekonomi, pengurangan angka pengangguran, dan pemberantasan kemiskinan.[1]

Sebelumnya, perencanaan pembangunan dan seluruh agenda pembangunan ditentukan oleh pemerintah berdasarkan asumsi pejabat atas prioritas dan kebutuhan masyarakat. Keadaan ini membuat masyarakat cenderung bersikap pasif terhadap berbagai permasalahan pembangunan dan cenderung melahirkan persepsi masyarakat yang tidak terlalu peduli akan masalah pembangunan sehingga ada anggapan bahwa perencanaan pembangunan daerah hanya merupakan tanggungjawab pemerintah saja dan kalau pun ada aspirasi masyarakat, itu hanya dianggap sebagai sumbang saran yang tidak mengikat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[1] Gunawan Sumodiningrat, *Pemberdayaan Masyarakat Dan Jaring Pengaman Sosial*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2009, hlm. 6.

Akibat dari strategi perencanaan yang bersifat sentralistik tersebut, berbagai masalah timbul kehadapan masyarakat antara lain pembangunan yang dilaksananakan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga selain hasilnya masih dirasakan kurang mengangkat kualitas hidup masyarakat dan menjadi terbengkalai karena kurang mendapat respon positif dari mayarakat.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menyebutkan bahwa:[2]

> "Pembangunan Nasional diselenggarakan berdasarkan demokrasi dengan prinsip-prinsip kebersamaan, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, serta kemandirian dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan Nasional."

Pada Pasal 2 ayat (4) huruf D dan huruf E Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menjelaskan bahwa mengoptimalkan partisipasi masyarakat dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan maka akan menimbulkan bagi masyarakat yang sejahtera dan berkecukupan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Perencanaaan bukan merupakan aktivitas individual, orientasi masa kini, rutinitas, trial and error, utopis dan terbatas pada pembuatan rencana. Tapi merupakan bersifat public, berorientasi masa depan, strategis, deliberate,

[2] Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

dan terhubung pada tindakan. Perencanaan diperlukan karena alasan sebagai berikut:[3]

1) Adanya kegagalan pasar. Perencanaan muncul disebabkan oleh ketidakmampuan mekanisme harga dalam meningkatkan pertumbuhan, efisiensi dan keadilan. Semakin sulit atau semakin banyak masalah yang menghambat pembangunan, semakin diperlukan adanya kebijakan yang mengarah pada intervensi pemerintah, dan semakin besar kebutuhan akan perencanaan.
2) Isu mobilisasi dan alokasi sumber daya. Dengan keterbatasan sumber daya, maka (tenaga kerja, Sumber Daya Alam, kapital) sebaiknya tidak digunakan untuk kegiatan yang tidak produktif atau bersifat coba-coba. Proyek/investasi harus ditentukan secara cermat, dikaitkan dengan tujuan perencanaan secara keseluruhan.
3) Dampak psikologis dan dampak terhadap sikap/pendirian. Pernyataan tentang tujuan pembangunan ekonomi dan sosial seringkali mempunyai dampak psikologis dan penerimaan yang berbeda antara satu kelompok masyarakat dengan kelompok masyarakat yang lain. Dengan memperoleh dukungan dari berbagai kelompok masyarakat, dari kelompok/kelas/suku bangsa/agama yang berbeda, diharapkan tujuan pembangunan lebih mudah tercapai.
4) Bantuan luar negeri. Bantuan dari negara donor akan berpeluang lebih besar, jika disertai dengan rencana kegiatan yang rasional, dan dapat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[3] Didi Rasidi, *Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional*, Melalui: <http://perencanaan.ipdn.ac.id/kajianperencanaan/kajianperencanaan/sistemperencanaanpembangunannasionalsppn>, pada tanggal 30 Januari 2018, pukul 14.35 WIB.

meyakinkan bahwa dana yang diterima akan digunakan untuk kegiatan yang bermanfaat. Ada beberapa persyaratan yang diajukan oleh negara donor yang berkaitan dengan isu-isu global.

Rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan.[4] Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Pembangunan nasional dilaksanakan secara berencana, menyeluruh, terpadu, terarah, bertahap dan berlanjut untuk memicu peningkatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[4] Indra Muchlis Adnan, "*Pembangunan Nasional*", Melalui: <https://media.neliti.com/media/publications/25252-ID-perlindungan-hukum-ketenagakerjaan-terhadap-pembangunan.pdf>, pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 22.04 WIB.

kemampuan nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang maju.[5]

Pemerintah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, Tenaga kerja tidak terlepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, di samping Sumber Daya Alam dan teknologi.

Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

> "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Kedudukan yang tidak sederajat antara pengusaha dan buruh menyebabkan posisi tawar yang tidak seimbang, sehingga terkadang pengusaha sering beranggapan bahwa buruh atau pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan ini menimbulkan kecendrungan majikan atau pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya.

---

[5] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5.

Bagi pekerja/buruh harus mendirikan organisasi pekerja/buruh seperti Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sesuai dengan Undang-Undang untuk melindungi hak-haknya. Setiap anggota Organisasi Perburuhan Internasional mempunyai komitmen, yang dipertegas melalui Deklarasi Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja "untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja".

Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa:

> "Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan."

Didalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat, menurut Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa:

> "Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."

Sesuai dengan Pasal 5 ayat (1) didalam Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa:

> "Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."

Hak pekerja atau serikat pekerja adalah hak asasi manusia. Semua hak-hak yang dibicarakan dalam serikat pekerja; hak–hak dasar, hak–hak fundamental, atau nama–nama lainnya, sesungguhnya adalah sama yaitu termasuk dalam Hak Asasi Manusia (HAM). Tetapi permasalahan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

dihadapi saat ini adalah tidak semua pekerja menyadari bahwa mereka mempunyai hak tersebut ataupun tidak berani ”meminta” hak tersebut. Sebagai perorangan pekerja tidak akan pernah mampu memperjuangkan kepentingannya (meminta haknya) atas apa yang telah dilakukan sebagai kewajiban. Mereka membutuhkan organisasi, serikat pekerja, untuk pencapaian dan pemenuhan hak-haknya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka objek penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) merupakan perusahaan pembuat air mineral dengan kemasan botol maupun berupa kemasan gelas plastik yang berada di kawasan kota Bandung. Sebelumnya penulis telah melakukan penelitian di sebuah Sekretariat dikawasan Cipagalo Girang, hasil dari penelitian tersebut telah didapati kasus tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Dimana dalam kasus tersebut PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 111 (Seratus sebelas) para pekerjanya karena para pekerja ketahuan mendapati akan membuat atau mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Pekerja hingga detik ini menuntut status kerja atau upah pesangon dan hak-hak lainnya di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA), karena para pekerja sudah bekerja 3-8 tahun lebih, dari tahun 2009 sampai sekarang secara terus menerus tanpa henti dan tanpa status yang jelas, dan tidak adanya jaminan kepastian kerja yang tetap. Tujuan para pekerja/buruh ingin mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah ingin melindungi hak-hak normatif bagi para pekerja/buruh ini.

Seperti difasilitasi BPJS, upah yang layak, dan jam kerja yang layak. Namun pekerja yang menuntut haknya ini bukannya dikabulkan, tetapi 111 (Seratus sebelas) orang pekerja/buruh di PHK oleh PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA).

Untuk itu maka, penulis bermaksud untuk membahas tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh yang ingin mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) dan upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja tersebut karena mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan dari uraian tersebut di atas maka dirasa perlu melakukan penelitian skripsi yang berjudul "**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA BURUH YANG TERKENA PHK AKIBAT MENDIRIKAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 21 TAHUN 2000 TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH**"

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT.

JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) ditinjau dari Pasal 5 ayat (1) Undang - Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?

2. Apa kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) ditinjau dari Pasal 5 ayat (1) Undang - Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh?
3. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) yang ingin mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada hakikatnya penulisan proposal ini mempunyai tujuan dan manfaat untuk kedepannya. Adapun penelitian ini, penulis mempunyai beberapa tujuan antara lain:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hukum bagi pekerja/buruh terhadap pemutusan hubungan kerja di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) yang ingin mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Untuk mengetahui Kendala dalam pelaksanaan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA)

ditinjau dari Pasal 5 ayat (1) Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

3. Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja/buruh yang terkena PHK akibat mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. JayaMas Dwi Perkasa (SIERRA) ditinjau dari Pasal 5 ayat (1) Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan informasi, bahwa hasil penelitian akan meningkatkan produktivitas pekerja/buruh dan memperjelas bahwa pekerja/buruh mempunyai sejumlah hak yang patut mendapat perlindungan dan upaya hukum untuk membuat Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Kegunaan Praktis

a. Dapat dijadikan bahan masukan bagi masyarakat mengenai ketentuan-ketentuan hukum dan masalah-masalah yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan serikat pekerja/serikat buruh. Dan diharapkan dapat menjadi motivasi untuk semua buruh/pekerja di bidang industri.

b. Pemerintah, agar dapat menjadi bahan masukan di dalam menyusun merumuskan peraturan dan sekaligus kebijakan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja dan serikat pekerja/serikat buruh sehingga akan melahirkan rasa aman dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

c. Bagi instansi Serikat Pekerja Buruh Militan JayaMas Dwi Perkasa dan PT. JayaMas Dwi Perkasa, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan dalam upaya perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh.

E. Kerangka Pemikiran

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:[6]

> "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[6] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa:

> "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*).[7] Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketanagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasasi yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian hak dan kewajiban para pekerja terutama dalam melakukan pengawasan dan perlindungan hukum.[8]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

---

[7] Nurul Chotidjah, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup*, Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3, Fakultas Hukum UNPAS, Bandung, 2003, hlm. 231.

[8] Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketanagkerjaan Indonesia*", Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2003, hlm. 47-48.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.[9] Menurut Soetjipto Rahardjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut.[10]

Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dan perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.[11]

Menurut Aristoteles Keadilan Distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikannya. Menurut Thomas Hobbes, suatu perbuatan dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian-perjanjian tertentu. Artinya, seseorang yang berbuat berdasarkan perjanjian yang disepakatinya bisa dikatakan adil.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Teori hak di bentuk dari teori deontologi, karena "kewajiban" adalah sebuah pengorbanan si pelaku untuk mendapatkan "hak" nya dalam proses bisnis atau ekonomi tertentu.[12]

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak -hak asasi manusia,

---

[9] Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", Cet. 3, Balai Pustaka, Jakarta, 1996, hlm. 595.
[10] Soetjipto Rahardjo, "*Permasalahan Hukum Di Indonesia"*, Alumni, Bandung, 1983, hlm. 121.
[11] Setiono, "*Rule of Law (Supermasi Hukum)"*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.
[12] Novi, "*Teori Hak & Teori Keutamaan*", Melalui: <https://n2cs.wordpress.com/2012/12/21/teori-hak-teori-keutamaan/>,pada tanggal 29 Januari 2018, pukul 20.43 WIB.

perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup:[13]

a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat -alat kerja, bahan dan proses pengerjaanya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara – cara melakukan pekerjaan.
b. Norma keselamatan kerja dan Heigiene kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Serta mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat kerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
c. Norma kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[13] Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, "*Pokok-pokok Hukum Perburuhan*", Cet.I, Armico, Bandung, 1982, hlm. 42-43.

serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

d. Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapa tkan ganti kerugian.

Pengertian Serikat Pekerja/Serikat Buruh menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa:[14]

> "Serikat Pekerja 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."

Didalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat, menurut Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa:

> "Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh."

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Federasi serikat pekerja adalah bentukan dari sekurang-kurangnya 5 serikat pekerja. Dan Konfederasi serikat pekerja merupakan gabungan dari sekurang-kurangnya 3 federasi serikat pekerja. Pada dasarnya sebuah serikat

[14] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

pekerja harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku dan jenis kelamin.[15]

Dalam Pasal 14 Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja tertera bahwa seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan. Apabila seorang pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan namanya tercatat di lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya.

Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh. Dan demikian pula sebuah federasi hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat antara lain:[16]

a. Bebas ialah sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak dibawah pengaruh ataupun tekanan dari pihak manapun.
b. Terbuka ialah dalam menerima anggota ataupun dalam memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

---

[15] Djumandi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta, 2005, hlm. 15.
[16] Dwina, "*Organisasi Perburuhan"*, Melalui: <https://inspirasipemenang2017.blogspot.co.id/2017/01/serikat-pekerjaserikat-buruh-dan.html>, pada tanggal 20 Desember, pukul 20.56 WIB.

c. Mandiri ialah dalam mendirikan, menjalankan dan juga mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi.

d. Demokratis ialah dalam melakukan pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan juga melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

e. Bertanggung jawab ialah untuk mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa perusahaan merupakan kepentingan bersama, maka serikat pekerja berfungsi bukan hanya menuntut perbaikan upah dan jaminan sosial, akan tetapi juga untuk memobilisir anggota untuk bekerja disipin, tekun dan sungguh-sungguh meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin tinggi disiplin dan kesungguhan para pekerja melakukan tugasnya, semakin besar hasil perusahaan, dan semakin besar pula peluang untuk memperjuangkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Demikian juga dengan aktif menciptakan hubungan industrial yang aman dan harmonis, dapat dihindari gangguan produksi termasuk penurunan semangat kerja (*slow-down*) dan pemogokan. Sebagai yang langsung melakukan tugas secara operasioanal di lapangan, para pekerja melalui serikat pekerja dapat menyampaikan saran-saran menyempurnakan sistem kerja,

termasuk penyempurnaan organisasi, penggunaan teknologi dan perbaikan kondisi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan peningkatan produktivitas tersebut, terbuka kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan upah, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

F. Metode Penelitian

Untuk membahas setiap permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu di lakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metodologi sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki untuk kemudian dianalisis.[17] Dalam hal ini menggambarkan data dan fakta baik berupa data primer yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. JAYAMAS DWI PERKASA yang berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh di PT. JAYAMAS DWI PERKASA tersebut pada tanggal 30 Agustus 2017, data sekunder berupa doktrin atau pendapat para

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[17] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Pers, Jakarta, 2008, hlm. 10.

ahli hukum terkemuka, data tersier berupa bahan-bahan yang didapat dari artikel-artikel, dan interner.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.[18]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dalam hal ini mengkaji tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

---

[18] Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data yang deskriptif berupa kata-kata tertulis atau ucapan objek yang sedang diamati yang diperoleh dari fenomena dan gejala sosial dimasyarakat serta data kualitatif dari sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder.

Data deskriptif diambil dari hasil wawancara dengan Sekretariat Serikat Buruh Militan JayaMas Dwi Perkasa di Jalan Cipagalo Girang dihubungkan dengan data Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. JAYAMAS DWI PERKASA yang berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh di PT. JAYAMAS DWI PERKASA tersebut pada tanggal 30 Agustus 2017.

b. Sumber Data

Sumber data hukum primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sedangkan sumber hukum sekunder adalah sumber-sumber data yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

a. Sumber Hukum Primer

1) Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. JAYAMAS DWI PERKASA yang berisikan daftar nama-nama pekerja/buruh di PT. JAYAMAS DWI PERKASA tersebut pada tanggal 30 Agustus 2017.
2) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2).

3) Peraturan Perundang-undangan :

a) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

b. Sumber Hukum Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang mencangkup dokumen-dokumen resmi, buku buku yang berkaitan tentang penegakan hukum serta bahan bahan yang berkaitan dan dapat memberikan penjelasan dari sumber data primer antara lain, teori-teori dari literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan diatas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

c. Sumber Hukum Tersier

Sumber Hukum Tersier yaitu data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder, antara lain kamus.[19]

[19] Sri Mamudji, Et Al, "*Metode Penelitian Hukum"*, Cetakan Pertama Fakultas Hukum UI, Jakarta, 2005, hlm 31.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan dan laporan-laporan yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

b. Penelitian Lapangan :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

c. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan.

5. Analisis Data

Analisa data dapat dilakukan setelah semua data yang diperlukan terkumpul dari penelitian kepustakaan, dokumentasi, dan wawancara. Kemudian data tersebut dianalisa berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku ditambah dengan teori-teori hukum. Untuk kemudian semua data yang terkumpul tersebut akan dianalisa secara kualitatif[20] yaitu dimana peneliti menganalisis data dengan melihat kenyataan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap para pekerja buruh yang terkena phk akibat mendirikan serikat pekerja/serikat buruh.

6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan antara lain di:

a. Sekretariat Serikat Buruh Militan JayaMas Dwi Perkasa, Jalan Cipagalo Girang No. 28.
b. PT. JAYAMAS DWI PERKASA, Jalan Terusan Kiaracondong No. 260 A Bandung.
c. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Jalan R.A.A. Martanegara No.04 Bandung
d. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Jalan A.H Nasution No. 103 Kota Bandung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[20] *Ibid*, hlm 67.

e. Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Bandung, Jalan A.H Nasution No. 103 Kota Bandung.
f. Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Jalan Kawaluyaan Indah II No. 4 Sukapura Kiaracondong Jawa Barat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG