

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan kemerdekaan Indonesia sebagai sebuah bangsa yang merdeka sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UUD NKRI Tahun 1945) dijelaskan bahwa untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia. Sejalan dengan itu maka Pemerintah menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Wujud dari tanggungjawab negara akan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, maka pemerintah juga memberikan jaminan perlindungan kepada setiap warga negara (dalam hal ini termasuk pekerja/buruh) dan tanggung jawab dalam pelaksanaan hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang diwujudkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan) dengan menetapkan beberapa ketentuan-ketentuan pengaturan yang digunakan sebagai sarana dalam mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis melalui hubungan kerja.

Perjanjian Kerja sebagai dasar hukum dari suatu hubungan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajiban dalam perusahaan, yaitu hubungan yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kepada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam segala aspek kehidupan negara telah menyusun tata aturan sendiri guna mengatur segala kehidupan berbangsa dan bernegara dengan tujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur bagi seluruh rakyat

Indonesia. Faktor sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai pekerja/buruh merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Komponen pembangunan bangsa tersebut meliputi sumber daya alam, modal dan tenaga kerja.

Dalam kaitan ini, bilamana ditinjau dari sisi ekonomi, ketiga komponen pembangunan bangsa tadi merupakan hal yang mendasar dan tidak dapat dilihat secara terpisah dan saling berkaitan.

Untuk menopang kehidupan dalam hidup bernegara dan bermasyarakat tentunya pekerja/buruh sebagai warga negara sangat memerlukan suatu pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Atas dasar hal tersebut, maka Pemerintah mengeluarkan kebijakan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI Tahun 1945 yang intinya menentukan bahwa: “setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, terdapat dua hal penting serta mendasar yang merupakan bagian dari hak warga negara, yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan serta hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Dengan demikian pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan perlindungan terhadap apa yang menjadi haknya dari pemerintah sebagai konsekuensi dari ditetapkannya Indonesia sebagai sebuah Negara Hukum.

Sistem Ketenagakerjaan yang berlaku di negara kita sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa :” ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹ Dalam hal ini,

¹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, h.5.

perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja serta menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Hal ini dikarenakan Indonesia mempunyai persoalan-persoalan yang harus dihadapi dibidang ketenagakerjaan, yang tidak mudah dalam penyelesaian seperti semakin besarnya jumlah angkatan kerja baik formal maupun informal yang belum dapat terserap dalam dunia kerja karena tidak sebanding dengan peluang kerja yang tersedia, kurangnya ketersediaan tenaga-tenaga terampil dan berpengalaman.

Hal lain yang masih menjadi kendala dari waktu-kewaktu yaitu berkaitan dengan permasalahan kesejahteraan yang menjadi persoalan mendasar sebagai ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja/buruh. Kesejahteraan tidak hanya dimaknai menjadi sesuatu hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun antara pengusaha maupun pekerja/buruh harus sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera.

Pada konteks hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, harus memenuhi syarat-syarat kerja guna mendukung terciptanya keharmonisan hubungan industrial sehingga kesejahteraan dapat diwujudkan. Keberadaan syarat-syarat kerja secara otomatis akan melahirkan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak baik pengusaha maupun pihak pekerja/buruh untuk menciptakan pola hubungan kerja dalam bingkai hubungan industrial yang harmonis berdasarkan Pancasila.

Dalam upaya menjamin kesejahteraan pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan, dan jaminan sosial sesuai dengan hukum yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sudikno Mertokusumo² bahwa: “hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan-kepentingannya terlindungi, maka hukum seyogyanya dilaksanakan secara nyata”.

Terkait peran dan tanggungjawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki tanggungjawab yang besar sebagai pembuat kebijakan dan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis secara menyeluruh yang dapat dinikmati oleh pengusaha dan seluruh pekerja/buruh. Dalam praktek yang terjadi di lapangan, ternyata tidak selamanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini terjadi karena dimungkinkan adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang merupakan makhluk individu yang berjiwa sosial tentunya dalam berinteraksi pasti mempunyai persamaan dan perbedaan pandangan terutama menyangkut kepentingan.

Selain perbedaan pandangan dan kepentingan tersebut, pertumbuhan ekonomi global serta kemajuan teknologi yang sangat cepat membawa akibat timbulnya persaingan usaha yang ketat dan menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektivitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pekerja/buruh.

Selama pelaksanaan hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK).

² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1998, h. 38.

Dalam hal perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek dalam ketenagakerjaan, antara lain hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, pengupahan, penyelesaian hubungan industrial serta hal-hal lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Untuk menjamin kepastian hukum dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, maka pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disingkat UU Ketenagakerjaan), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sudah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (disingkat Undang-Undang PPHI).

Dilihat dari sifatnya yang imperatif, maka sudah dapat dipastikan lahirnya Undang-Undang PPHI bertujuan untuk mengatur tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun tahapan penyelesaian perselisihan dilakukan melalui dua tahap yakni tahap non litigasi dan litigasi. Tahap Nonlitigasi dilakukan melalui penyelesaian secara bipartit dan tripartit melalui penyelesaian mediasi, konsiliasi, arbitrase, dimana penyelesaian ini dilakukan melalui jalur diluar pengadilan sedangkan penyelesaian Litigasi merupakan tahapan penyelesaian melalui Pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

Dalam kenyataannya pihak perusahaan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mangkir karena pekerja/buruh telah

melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, sehingga mereka dianggap mangkir, sementara disisi lain pihak pekerja/buruh yang dianggap melakukan mangkir tetap tidak mau memenuhi panggilan kerja yang disampaikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan alasan tersebut maka pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai lembaga yang berkompeten.

Tindakan pihak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang didasarkan pada alasan bahwa pekerja/buruh melakukan kesalahan, pelanggaran syarat kerja menjadi dasar perselisihan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi para pekerja/buruhnya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur secara tegas perihal alasan serta kompensasi akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengusaha tidak diperbolehkan untuk memutuskan hubungan kerja (PHK) pekerja/buruhnya tanpa adanya alasan yang sah. Jika pun terdapat alasan yang sah untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja (PHK) maka ada kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Kompensasi tersebut terdiri dari uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pesangon.

Dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja/buruh dapat mengajukan tuntutan atas upah proses. Adapun yang menjadi dasar hukum adanya tuntutan upah proses tertuang dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dapat diketahui bahwa selama putusan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka para pihak yang bersangkutan wajib untuk melaksanakan semua

kewajibannya yaitu pekerja/buruh tetap bekerja dan pengusaha tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya didapatkan oleh pekerja/buruh. Disisi lain, Pengusaha juga bisa melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh dengan tetap membayarkan hak pekerja/buruh termasuk semua upah beserta hak-hak lainnya yang biasa didapatkan oleh pekerja/buruh.

Sesungguhnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengenal istilah upah proses, istilah upah proses adalah sebuah istilah yang berkembang di dalam praktik, yakni upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) berlangsung sampai dengan dikeluarkannya penetapan atau putusan dari lembaga perselisihan hubungan industrial atau juga dapat dimaknai sampai dengan putusan pengadilan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.³

Terakhir kali aturan yang mengatur tentang Upah Proses diatur dalam Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Upah proses dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Kepmenaker tersebut diatur bahwa pengusaha berkewajiban untuk membayarkan upah selama pekerja/buruh diskorsing dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) maksimal selama 6 (enam) bulan. Namun dalam perkembangannya, setelah diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang PPHI, pengaturan terkait upah proses PHK mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaa dan Undang-Undang PPHI.

³ Juanda Pangaribuan, *Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK*, (online), <http://hukumonline.com>, Diakses 17 Januari 2024.

Dalam prakteknya, proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dilakukan melalui penyelesaian di luar pengadilan melalui penyelesaian *Bipartit* yakni antara dua pihak yakni pekerja/buruh dengan pihak pengusaha dan penyelesaian *Tripartit* yakni penyelesaian dengan perantara pihak ketiga yang mempunyai kompetensi dibidang ketenagakerjaan yakni melalui lembaga Mediasi, Konsiliasi maupun Arbitrasi. Dan juga penyelesaian yang dilakukan melalui lembaga pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial ad-hoc.

Adapun masalah hak dan kewajiban selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi isu sentral dimana seringkali pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja (PHK) kurang atau bahkan tidak mendapatkan apa yang menjadi haknya sebagai akibat hukum terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan fenomena sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi isu hukum dalam kajian penelitian ini adalah belum terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga berdampak pada belum terlaksananya pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak lain serta hak atas Upah Proses.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas masalah pemenuhan hak-hak pekerja dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), penulis mendasarkan pada pendekatan studi kasus pada Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok masalah kajian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pemenuhan Hak-hak Pekerja Pada Proses Penyelesaian PHK (Studi Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap) ?
2. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Pemenuhan Hak-hak Pekerja Dalam Proses Penyelesaian PHK (Studi Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap) ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam mengenai Pemenuhan Hak-hak Pekerja Pada Proses Penyelesaian PHK Dalam Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Pemenuhan Hak-hak Pekerja Pada Proses Penyelesaian PHK Dalam Perkara Nomor : 38/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jap.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dalam memperluas referensi dan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan secara khusus Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam kaitannya dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja/buruh sebagai

akibat adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai salah satu bagian dari perselisihan hubungan industrial.

2. Secara Praktis.

a. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, terkait perselisihan hubungan industrial khususnya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak-hak timbul dari adanya proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK).

b. Bagi Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi Masyarakat pada umumnya dan pekerja/buruh secara khusus dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Hukum Ketenagakerjaan, terutama dalam hal pemenuhan dan perlindungan terhadap hak-hak normatif sebagai akibat hukum dari adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam proses penyelesaiannya.

c. Bagi Pemerintah

Hasil Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan untuk dijadikan dasar pertimbangan kebijakan oleh Pemerintah dalam menetapkan peraturan perundangan untuk menindaklanjuti masalah tentang perselisihan hubungan industrial khususnya dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi dalam suatu hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan terutama perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia guna memberikan perlindungan

hukum terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK)