

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Indonesia sebagai sebuah negara yang memiliki sumber daya baik kekayaan alam maupun sumber daya manusia yang sangat besar, membutuhkan perencanaan yang matang dalam mensukseskan program Pembangunan nasional. Program ini bertujuan membangun manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spirituil.¹

¹ *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2002).hal 83.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Hal itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.²

Pelaku utama dalam ketenagakerjaan adalah pengusaha dan pekerja. Molegraaff mengatakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan.³ Sementara pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

² *Penjelasan Undang-undang No. 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, cet, VI* (Surabaya: Kesindo Utama, 2014) hal. 123.

³ Janus Sidabalok, *Hukum Perusahaan: analisis terhadap pengaturan peran perusahaan dalam pembangunan ekonomi nasional di Indonesia*, (Bandung: Nuansa Aulia, 2012) hal. 3.

⁴ Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam satu hubungan dengan adanya perjanjian kerja yang terjadi. Perjanjian kerja yang intinya menyatakan bahwa kedua belah pihak memiliki keterkaitan yang saling membutuhkan walaupun ada perbedaan prinsip dan tujuan antara keduanya. Perbedaan prinsip dan tujuan ini seringkali menghasilkan konflik antara pengusaha dengan pekerja, mulai dari konflik upah, konflik pelaksanaan kewajiban pekerja, pelaksanaan kepentingan pekerja, sampai pada konflik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenangan kerja, yang akan berpengaruh pula pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Karenanya, dibentuklah Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menggantikan Undang-undang No. 22 Tahun 1957,⁵ sebagai jalur atau lintasan dalam menyelesaikan perselisihan di bidang ketenagakerjaan yang dianggap harus diperbaharui dan dilengkapi guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga perselisihan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Kehadiran Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai hukum positif di Indonesia merupakan rambu-rambu bagi pelaku dunia industri khususnya pengusaha yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja. Pekerja umumnya sangat bergantung pada upah

⁵ Payaman Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003) hal. 62.

yang diterima dari pengusaha. Kehilangan upah merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh pekerja dan salah satu yang dapat menyebabkan pekerja kehilangan upah (penghasilan) adalah karena diputus hubungan kerjanya (di-PHK) oleh pengusaha.

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

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

Pasal ini diperkuat dengan Pasal 155 ayat (1) yang menyatakan:

“Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.”



wondershare™

PDF Editor

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁶

Putusnya hubungan kerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran bagi buruh, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.⁷

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi perlindungan kepada pekerja agar dapat bertahan menghadapi permasalahan diatas. Hal itu tertuang dalam Pasal 155 ayat (2) dan (3) yang menyatakan:

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal diatas telah diperkuat lagi dengan adanya keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait gugatan uji materiil

⁶ Pasal 1 Angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Iman Supono, *hukum perburuhan bidang tenaga kerja Cet. ketujuh*, (Jakarta: Djambatan, 2016) hal. 143.

terhadap ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dalam amar putusannya, Mahkamah Konstitusi memberikan penafsiran terhadap frasa “*belum ditetapkan*” sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan Pasal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai berkekuatan hukum tetap.

Mahkamah Konstitusi memandang perlu memberikan kepastian dalam penafsiran terhadap ketentuan pasal diatas agar terjadi kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan ketentuan pasal tersebut sehingga baik pengusaha maupun pekerja dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum dalam memperoleh hak-haknya jika terjadi perselisihan hubungan industrial.⁸

Dalam pelaksanaannya, pengusaha seringkali melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mengindahkan hak pekerja sebagaimana aturan yang berlaku. Akibatnya, kehidupan pekerja dan keluarganya menjadi korban dan tidak jarang pekerja terpaksa menerima penawaran dari pihak pengusaha untuk menerima apapun kompensasi yang ditawarkan walaupun nilainya jauh dibawah ketentuan yang berlaku. Ini merupakan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

⁸ Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 37/PUU-IX/2011

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁹

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak,¹⁰ yang sering melakukan pemutusan sepihak adalah pengusaha.

Untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-undang ini sebagai hukum formil yang menjadi acuan bagi para pihak (pekerja, serikat pekerja dan pengusaha) dalam menyelesaikan permasalahan yang menjadi perselisihan. Penyelesaian dimulai dari Bipartite di tingkat perusahaan, pengajuan permohonan Mediasi ke Dinas tenaga kerja setempat atau Konsoliasi atau Arbitrase, pengajuan permohonan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sampai ke permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung dan pengajuan permohonan Peninjauan Kembali (PK).

PT. Daiho Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang barang dan peralatan tehnik/industri plastik yang dimiliki oleh pengusaha Jepang dan berada di Kawasan Industri Delta Mas, Cikarang Kabupaten Bekasi. Sehubungan dengan rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁹ Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁰ Ibid, Pasal 1 Angka 4.

seorang pekerjanya bernama Bekti Ariyani. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan pekerja menunjukkan kinerja yang buruk dan telah melanggar beberapa aturan kerja setelah sebelumnya mendapatkan surat peringatan tertulis. Perusahaan mengajak serikat pekerja untuk mengadakan perundingan bipartite sehubungan rencana tersebut. Dikarenakan tidak mendapatkan kesepakatan, maka permasalahan ini dilanjutkan ke tingkat Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi. Disaat yang bersamaan, pengusaha mengeluarkan surat skorsing kepada pekerja untuk tidak berada di tempat bekerja atau di area perusahaan sampai adanya keputusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang *inkrah*, dengan tetap mendapatkan upah. Akhirnya, mediator mengeluarkan surat anjuran dan perselisihan berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Atas dasar surat skorsing yang dikeluarkan oleh perusahaan, pekerja memintakan Putusan Sela ke Majelis Hakim PHI yang akhirnya mengeluarkan Putusan Sela dengan nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg tertanggal 6 Februari 2018 dengan isi "*memerintahkan perusahaan (tergugat Rekonveksi) untuk membayar upah pekerja (penggugat Rekonveksi) selama 22 bulan (April 2017 s/d Januari 2019) dengan nominal sebesar Rp. 85.448.000,-*". Sementara terhadap permohonan PHK yang diajukan pengusaha (Penggugat), Majelis Hakim PHI mengabulkan gugatan dengan kewajiban Penggugat membayar pesangon sesuai ketentuan yang berlaku.

Terhadap putusan tersebut, pengusaha mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung. Akhirnya Majelis Hakim Agung Mahkamah Agung mengeluarkan putusan melegalkan Putusan PHI dengan perbaikan dalam Putusan Sela PHI tentang penghitungan upah proses, yang tadinya bernilai 22 (dua puluh dua) bulan upah menjadi 5 (lima) bulan upah.

Dalam kesempatan ini, peneliti melakukan penelitian tentang pertimbangan hukum yang mendasari Putusan Majelis Hakim Agung Mahkamah Agung dalam Putusan Kasasi dalam Nomor: 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang memperbaiki Putusan PHI tentang upah proses, apa yang mendasari putusan tersebut serta bagaimana implikasi yang dapat ditimbulkan akibat Putusan Kasasi Mahkamah Agung ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti berminat untuk meneliti lebih lanjut permasalahan ini dan peneliti beri judul "PENEGAKAN HUKUM TENTANG UPAH PROSES PEKERJA DALAM PROSES PHK DI PT. DAIHO INDONESIA (ANALISA PUTUSAN KASASI No. 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019)".

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Putusan Sela Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 247/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg tertanggal 6 Februari 2018 sudah sesuai dengan ketentuan peraturan



wondershare™

Perundang-undangan, khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana pertimbangan hukum Hakim Agung Mahkamah Agung Nomor 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tertanggal 6 Agustus 2019 yang mengakibatkan perubahan atas Putusan Sela yang telah dikeluarkan Majelis Hakim PHI Nomor 247/Pid.Sus-PHI/2018/PN.Bdg tertanggal 6 Februari 2018?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan dan menganalisa bagaimana hukum positif di Indonesia mengatur tentang upah proses bagi pekerja yang ter-PHK.
2. Menjelaskan dan menganalisa pertimbangan hukum yang dipergunakan oleh Hakim Agung pada Mahkamah Agung dalam Putusan No. 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Setiap penelitian atas satu permasalahan harus mempunyai kegunaan baik secara praktik maupun dari segi akademik. Adapun dengan penelitian ini, diharapkan dapat dapat memberikan manfaat:

1. Secara akademis.
 - a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan dan membandingkan praktek di lapangan.



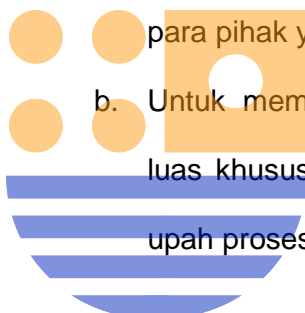
wondershare™

PDF Editor

- b. Sebagai wahana untuk mengembangkan kemampuan meneliti bagi peneliti.
- c. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang penerapan upah proses bagi pekerja yang di-PHK.
- d. Menambah *literature* atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.


2. Manfaat Praktis.

- a. Diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi

-  para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b. Untuk memberikan informasi dan masukan bagi masyarakat luas khususnya di bidang ketenagakerjaan perihal kedudukan upah proses pekerja yang di-PHK.

D. Kerangka Teoritis.

Teori sangat penting dalam proses penelitian karena teori digunakan sebagai dasar pijakan penelitian dalam pencarian kebenaran suatu hukum. Teori hukum yang mendasari penelitian ini adalah teori kepastian hukum.

 Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Keteraturan masyarakat berkaitan erat

dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.¹¹

Menurut Kelsen hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Norma-norma adalah produk dan aksi manusia yang *deliberatife*. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹²

E. Metode penelitian.

Menurut Sorjono Soekamto, bentuk penelitian ada 2 (dua) yaitu, yuridis empiris dan yuridis normatif.¹³ Yuridis empiris maksudnya adalah menganalisa permasalahan dengan cara memadukan bahan-bahan

¹¹ngobrolinhukum.wordpress.com *memahami kepastian dalam hukum*, <https://ngobrolinhukum.wordpress.com> disadur pada tanggal 20 Agustus 2020 Pukul 10.³⁰ WIB.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008), hal 158.

¹³ Suratman dan H. Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1 (Bandung: ALfabeta, 2013) hal. 46.

hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.¹⁴ Sedangkan yuridis normatif adalah pembahasan terhadap permasalahan yang ada dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.¹⁵

Bentuk penelitian dalam karya tulis ini adalah yuridis normatif dengan metode penelitian analisis yuridis yakni penelitian terhadap pertimbangan hukum yang dipakai Hakim dalam memutuskan suatu perkara, dalam hal ini pertimbangan Hakim Agung MA dalam Putusan No. 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Penelitian secara yuridis merupakan penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada sebelum Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja disahkan, ataupun terhadap data sekunder yang digunakan dan bersifat normatif dengan maksud bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan yang lain dan penerapan dalam prakteknya yakni Putusan Kasasi MA No. 600 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Tinjauan penelitian berdasarkan sudut pandang diatas, dapat digabungkan secara serasi sehingga diperoleh sistematika mengenai macam-macam penelitian secara umum dan pembagiannya berdasarkan tujuan penelitian hukum. Sebagai contoh: penelitian terhadap asas-asas hukum merupakan penelitian *fact finding* dan mungkin juga penelitian *problem, problem identification, dan problem solution*.¹⁶

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. Ke-11 (Jakarta: Grafindo Persada, 2009) hal. 14.

¹⁶ Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hal. 22.

Sifat penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah upah proses pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif.

Menurut Saoerjono Soekamto, dalam penelitian lazimnya dikenal 3 (tiga) tehnik pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.¹⁷ Tehnik pengumpulan data yang peneliti pergunakan untuk penelitian ini adalah studi dokumen atau bahan pustaka, yaitu:

a. Bahan hukum primer terdiri dari undang-undang, peraturan yang setaraf dan Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 600 K/Pdt.Sus-
PHI/2019.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer yakni dari buku-buku, pendapat ahli, keilmuan, dan pengalaman praktek penulis.

c. Bahan hukum tertier yaitu terdiri dari Makalah, Koran dan internet.

Analisa data yang peneliti gunakan adalah analisis kualitatif untuk menjawab masalah atau isu hukum yang diangkat.¹⁸

¹⁷ Saoerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986) hal. 12.

¹⁸ Suratman dan H. Phillips Dillah, *Op. Cit* hal. 167.