

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pada awalnya keberadaan Hukum Ketanagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase pada abad 120 SM. Ketika bangsa Indonesia mengenal adanya sistem gotong royong diantara sesama anggota masyarakat. Gotong royong adalah sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga dengan tujuan untuk mengisi kekurangan tenaga. Sifat gotong royong memiliki nilai luhur yang juga diyakini membawa kemaslahatan. Dengan nilai-nilai kebaikan, kebijakan, dan hikmah untuk masyarakat hingga gotong royong menjadi sumber terbentuknya Hukum Ketanagakerjaan Adat. Karena bersifat konvensional regulasi dari Hukum Ketanagakerjaan Adat tidak tertulis. Namun Hukum Ketanagakerjaan Adat menjadi identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia yang merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad keabad.

Memasuki abad masehi, saat mulai berdirinya kerajaan di Indonesia hubungan kerja dilakukan dengan adanya perbudakan. Ketika zaman Kerajaan Hindia Belanda terdapat sistem pengkastaan dengan 5 perbedaan kasta antara lain, brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria. Kasta paling rendah adalah golongan sudra sedangkan paria adalah budak dari kasta brahmana, ksatria, dan waisya, Golongan paria layaknya budak hanya menjalankan kewajiban sedangkan hak-haknya dikuasai oleh para majikan.

Pada masa Kerajaan Islam meski tidak secara tegas adanya sistem pengangkatan. Namun pada pokoknya sama saja, pada masa ini kaum bangsawan (raden) mempunyai kekuasaan atau hak penuh atas para tukangnyanya. Nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh dinding budaya bangsa yang sudah berlaku sejak 6 abad sebelumnya.

Ketika Hindia Belanda menduduki Indonesia, masalah perbudakan semakin meningkat. Terdapat perlakuan sangat keji dan tidak

berprikemanusiaan terhadap budak. *Problem solving*nya adalah memberikan kedudukan yang sama antara budak dengan manusia merdeka secara sosiologis, yuridis dan ekonomis. Langkah nyata dalam menyelesaikan masalah perbudakan tersebut adalah pada masa Belanda dengan dikeluarkannya Staatblad 1817 No. 42 yang berisikan larangan untuk memasukan budak-budak ke Pulau Jawa. Tahun 1818 ditetapkan pada suatu UUD HB (*Regeling Reglement*) 1818 berdasarkan pasal 115 RR yang menetapkan bahwa paling lambat pada tanggal 1 Juni 1960 perbudakan dihapuskan.

Berbagai masalah perbudakan dalam ketenagakerjaan terjadi di masa lalu. Namun selain berbagai kasus pada masa pendudukan Hindia Belanda mengenai perbudakan yang keji. Terdapat perbudakan lain yang dikenal dengan istilah rodi yang pada dasarnya sama saja dengan perbudakan lainnya. Rodi pada dasarnya merupakan kerja paksa yang pada awalnya dilakukan gotong royong oleh semua penduduk desa-desa tertentu. Dengan keadaan tersebut maka penjajah memanfaatkannya menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Hindia Belanda. Yang seharusnya bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pihak perusahaan atau majikan harus tercipta dengan baik.

Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan haruslah diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila sebagai bagian dari pembangunan nasional, yaitu membangun masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan merata baik materiil maupun spiritual. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan.

Di sisi lain, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, jika dibiarkan tanpa diatur penyelesaiannya melalui prosedur dan mekanisme yang baik maka akan dapat menimbulkan instabilitas yang pada akhirnya akan mengganggu jalannya pembangunan nasional. Padahal sejumlah peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan

telah banyak mengatur penyelesaian-penyelesaian terkait perselisihan hubungan industrial, namun pada kenyataannya masih ada ditemukan rasa keadilan tidak sepeenuhnya dapat dirasakan oleh tenaga kerja korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) khususnya korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan sebagaimana yang terjadi pada duni pekerja di perusahaan industri.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU No. 13 tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh

pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah. Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja.

Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 3 UU No. 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam penjelasannya, yaitu : Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Diketahuinya bahwa hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja dengan perusahaan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya pada pihak lain (perusahaan) dimana untuk pekerja mendapatkan upah, dan perusahaan menyatakan kesanggupannya memperkerjakan pekerja dan membayarkan upah dengan berdasar pada ketentuan undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja, yang tentunya dari pihak perusahaan tidak boleh bertentangan dengan dasar hukum yang sudah menjadi ketentuan dalam undang-undang yang berlaku. Salah satu dari dasar hukum pada suatu perusahaan yang tercipta antara pengusaha dengan pekerja

Menurut Danang Sunyoto adalah “adanya perjanjian, perjanjian kerja itu tentunya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha”.¹

Menurut Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 pasal 50 bahwa hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja. “Selanjutnya hubungan kerja menurut pakar hukum, perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada empat unsur penting, antara lain:²

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
2. Adanya upah (Pasal 1603p KUH Perdata).
3. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUH Perdata).
4. Adanya batasan waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung secara terus menerus.”

Pada kenyataannya sering terjadi perselisihan hubungan kerja tidak kunjung terselesaikan dengan baik atau dengan iktikad baik dari pihak perusahaan, namun cenderung dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja lebih pada dipengaruhi oleh perselisihan hak, yang kemudian berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan tidak memperhatikan hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja, termasuk masalah hak yang menyangkut upah proses selama dalam proses hukum yang sedang berjalan di tingkat pengadilan.

Hal ini membuktikan hal-hal yang berkaitan dengan Putusan Nomor Putusan PHI Nomor.136/PHI.G/2012/PN Jkt.Pst.dimana perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau pembiaran terhadap pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja telah melanggar

¹ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 93.

²*Ibid.*

ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) ayat (4) dan ayat (5) jo pasal 157 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".Selanjutnya dalam Pasal 164 ayat 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Maka ketika tidak dipenuhinya hak atas pekerjaan dan hak atas upah terhadap pekerja telah menimbulkan kerugian, dan oleh karenanya tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah/gaji bulanan, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tidak dibayarkannya uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak juridis pekerja merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan akibat ketidakadilan bagi perkerja. Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak juridis pekerja, mengingat Mahkamah Konstitusi telah melakukan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan telah diputus dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang antara lain menyimpulkan:

“Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang a quo juga mengandung arti bahwa para pekerja berhak atas upah dan hak-hak lainnya sampai dengan jatuhnya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan hubungan industrial, (Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Kesimpulan angka 6, halaman 17).”

Dengan demikian sepatutnya, secara hukum pihak perusahaan wajib pula membayar upah berjalan selama proses atau upah proses selama dalam pemeriksaan di pengadilan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Berbeda dengan halnya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini sering kali membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih kepada pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomi, dan keuangan karena beberapa factor diantaranya:

1. Adanya pemutusan hubungan kerja, telah membuat pekerja kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerja yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya, disamping biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan melamar pekerjaan;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.”³

Pemutusan hubungan kerja memberikan pengaruh psikologis, ekonomis-finansiil bagi si pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. PHK harus diupayakan untuk dicegah. Pengusaha dilarang melakukan PHK apabila didasarkan pada alasan-alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;

³*Ibid.*, hlm. 109-110.

4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan”.

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (25), pengertian pemutusan hubungan kerja adalah: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.”

Terkait dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi pekerja dan keluarganya, menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Danang Sunyoto, dalam bukunya dikatakan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai

keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, dan biaya pendidikan anak-anak dan sebagainya.⁴

Berdasarkan macamnya pemutusan hubungan kerja ada empat macam yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.
3. Pemutusan kerja oleh pihak pengusaha/perusahaan.
4. Pemutusan kerja oleh pihak pengadilan

Kiranya dapat dipahami bahwa pemutusan hubungan kerja tidaklah serta merta dilakukan begitu saja, namun hak-hak dari pekerja juga harus diperhatikan. Jangan sampai pihak pekerja dirugikan. Pada pasal 88 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Dalam prakteknya masih ditemukan masalah adanya tenaga kerja ketika menghadapi perselisihan hak yang menyangkut hak-hak yang harus didapat oleh pihak pekerja, namun pada kenyataannya masih banyak tidak mendapatkan upah ketika proses hukum sedang berjalan di tingkat pengadilan. Sehingga dapat diketahui bagaimana dan mengapa masih terjadi dalam putusan pengadilan majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya tidak mempertimbangkan terkait dengan upah proses.

Selain itu terdapat adanya pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya tidak memutuskan agar pihak perusahaan membayarkan upah proses kepada pihak pekerja yang sedang dalam proses hukum sampai adanya keputusan yang *inkracht*. Sedangkan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur agar bagi pekerja yang sedang

⁴*Ibid.*

menjalankan perselisihan hubungan kerja dengan pihak perusahaan agar tetap mendapatkan upah proses, dan dalam hal ini berdasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi putusan No. 37/PUU-IX/2011, yang mana atas putusan tersebut memerintahkan agar pekerja mendapatkan upah proses sampai adanya keputusan *inkracht*, termasuk dalam Kepmenaker No. 150 tahun 2000, Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur sebagai berikut: “bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Dengan demikian, atas dasar adanya penerapan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja walaupun adanya putusan pengadilan yang memerintahkan untuk membayar upah kepada tenaga kerja sebagai akibat pemutusan hubungan kerja maka, penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul, Analisa Terhadap Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus No. 136/PHL.G/2012/PN.Jkt. Pst).

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis akan mengidentifikasi masalah terkait dengan Ketentuan Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena dalam prakteknya masih ditemukan masalah adanya tenaga kerja ketika menghadapi perselisihan hak yang menyangkut hak-hak yang harus didapat oleh pihak pekerja, namun pada kenyataannya masih banyak tidak mendapatkan upah ketika proses hukum sedang berjalan di tingkat pengadilan. Sehingga dapat diketahui bagaimana dan kenapa masih terjadi dalam putusan pengadilan majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya tidak mempertimbangkan terkait dengan upah proses.

Maka sesuai dengan apa yang telah diuraikan di dalam latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah ini. Masalah yang perlu di pecahkan dalam penulisan Tesis ini, bagaimana Ketentuan Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak Oleh Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Di Tinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan mengapa masih adanya pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya tidak memutuskan agar pihak perusahaan membayarkan upah proses kepada pihak pekerja yang sedang dalam proses hukum sampai adanya keputusan yang *inkracht*. Sementara dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur agar bagi pekerja yang sedang menjalankan perselisihan hubungan kerja dengan pihak perusahaan agar tetap mendapatkan upah proses, dan dalam hal ini berdasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi putusan No. 37/PUU-IX/2011, yang mana atas putusan tersebut memerintahkan agar pekerja mendapatkan upah proses sampai adanya keputusan *inkracht*, termasuk dalam Kepmenaker No. 150 tahun 2000, Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 yang mengatur sebagai berikut “bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Dengan uraian tersebut maka indentifikasi Masalah dapat uraikan sebagai berikut:

1. Apakah dasar pertimbangan hakim yang membebaskan perusahaan untuk tidak membayar upah proses akibat pemutusan hubungan kerja ?
2. Apakah putusan hakim dalam membebaskan perusahaan untuk tidak membayar upah proses telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terkait dengan adanya putusan pengadilan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui alasan-alasan hakim dalam memutuskan perkara hubungan industrial, khususnya terkait pembayaran upah proses akibat pemutusan hubungan kerja bagi para pekerja.
2. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam putusannya yang membebaskan perusahaan atas kewajiban pembayaran upah proses pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk mengetahui kesesuaian pertimbangan hakim dengan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa pemikiran-pemikiran baru dalam rangka mengembangkan substansi ilmu hukum khususnya dalam bidang hukum perdata dalam hal kaitannya dengan ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbang saran dalam ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam kajian menyangkut upah proses, yang mana telah diatur jelas dalam undang undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 namun pada prakteknya masih ditemukan putusan hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak memutuskan bahwa perusahaan harus membayar upah proses sampai adanya putusan yang *incracht*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan praktisi, perusahaan, pengusaha, para tenaga kerja, para penegak hukum atau juga oleh para pembuat undang-undang. penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran baru bagi para pembuat kebijakan dan undang-undang agar dapat membuat suatu pedoman atau ketentuan yang bisa digunakan oleh para pengusaha atau khususnya oleh perusahaan dalam menjalankan segala kebijakannya terhadap pekerja harus sesuai dengan aturan hukum yang ada.

I.5 Kerangka Teoritis dan Konseptual

I.51 Kerangka Teoritis

Kata “teori” digunakan dalam banyak arti. Secara umum merupakan suatu sikap dan pandangan terhadap kenyataan dalam kehidupan sehari-hari, pada intinya “Teori” adalah suatu karya kreatif mengenai kenyataan-kenyataan pengalaman itu. Kata “Teori” dalam Teori Hukum dapat diartikan “sebagai suatu kesatuan pandang, pendapat, dan pengertian-pengertian yang berhubungan dengan kenyataan yang dirumuskan sedemikian, sehingga memungkinkan menjabarkan hipotesis-hipotesis yang dapat dikaji.”⁵

Berkaitan dengan pendapatnya Gustav Radbruch seorang filosof hukum dan seorang legal scholar dari Jerman yang terkemuka yang mengajarkan konsep tiga unsure dasar hukum. Ketiga konsep dasar tersebut dikemukakannya pada era Perang Dunia II. Tujuan hukum yang dikemukakannya tersebut oleh berbagai pakar diidentikkan juga sebagai tujuan hukum. Adapun tiga tujuan hukum tersebut adalah Kepastian, Keadilan dan Kemanfaatan.

Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Apabila dilihat secara historis, perbincangan mengenai kepastian hukum merupakan perbincangan yang telah muncul semenjak adanya gagasan pemisahan kekuasaan masyarakat dari Montesquieu.

Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:

“Pertama, bahwa hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan. Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan. Ketiga, bahwa fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan, keempat, hukum positif tidak mudah diubah.”

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, (Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2012), hlm. 5.

Pendapat Gustav Radburch tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kepastian hukum adalah kepastian tentang hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan produk dari hukum atau lebih khusus dari perundang-undangan. Berdasarkan pendapatnya tersebut, maka menurut Gustav Radburch hukum positif yang mengatur kepentingan-kepentingan manusia dalam masyarakat harus selalu ditaati meskipun hukum positif itu kurang adil.

Untuk mendasari penelitian ini maka penulis menggunakan *teori keadilan* sebagai dasar kajian dan analisis. Teori keadilan mengungkap bagaimana tujuan filosofi dari penerapan hukum atau kepastian hukum yaitu keadilan harus tergenapi dalam sebuah perjanjian, dan kemudian bisa dirasakan oleh pencari keadilan itu sendiri. Teori ini menjawab berkenaan dengan bentuk perjanjian yang dibuat oleh para pihak, yang idealnya tentu harus memenuhi rasa keadilan bagi para pihak yang memiliki kepentingan atau terikat dalam suatu perjanjian. Hal yang demikian, *The Wisconsin Supreme Court*, mengadopsi pandangan kontrak bahwa “demi mencapai keadilan yang substansial, penggugat berhak menerima ganti rugi atas kerugian yang dideritanya karena percaya dan menaruh pengharapan pada janji-janji penggugat untuk memberikan franchise kontrak.”⁶

Satjipto Raharjo telah berpendapat dengan merumuskan mengenai pengertian keadilan sebagai berikut:⁷

- a. Keadilan adalah “Kemauan yang bersifat tetap dan terus-menerus untuk memberikan kepada setiap apa yang semestinya untuknya. (*Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi-Ulpianus*).”

Menurut Aristoteles, “orang harus mengendalikan diri dari Pleonexia, yaitu memperoleh keuntungan bagi diri sendiri dengan cara merebut apa yang merupakan kepunyaan orang lain, atau menolak apa yang seharusnya diberikan kepada orang lain.”⁸

⁶ Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisa Kasus*, (Jakarta : Prenada Media Group, 2009), hlm, 13.

⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 173-175.

⁸ *Ibid.*

- b. Setiap orang bebas untuk menentukan apa yang akan dilakukan, asal ia tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain.
- c. John Rawls mengkonsepsikan keadilan sebagai *fairness*, yang mengandung asas-asas, bahwa orang-orang yang merdeka dan rasional yang berkehendak untuk mengembangkan kepentingannya hendaknya memperoleh suatu kedudukan yang sama pada saat akan memulainya dan itu merupakan syarat yang fundamental bagi mereka untuk memasuki perhimpunan yang mereka kehendaki.

Muladi dari Yunani Kuno, mengenai pengertian keadilan yang abadi, yaitu “suatu keadilan yang tidak berubah-ubah sifatnya, yang dinyatakan dalam setiap kekuasaan manusia dan jika ditemui ketidakadilan dalam tindakannya, maka hukuman akan dikenakan terhadapnya.”⁹

Keadilan merupakan ukuran yang kita pakai dalam memberikan perlakuan terhadap objek di luar diri kita. “Di kelompok lain telah dijumpai mengenai rumusan tentang keadilan berdasarkan nilai yang lebih abstrak, yaitu kebenaran”.¹⁰

Di Indonesia telah di jumpai rumusan tentang keadilan yaitu seperti, bahwa...”keadilan adalah tegak, tidak berat sebelah, oleh karena itu juga bisa diberikan arti lurus atau benar, sedangkan benar itu juga berarti, nyata dan nyata itu adalah jujur...”¹¹ Salah satu aspek dalam kehidupan tidak lepas dari persoalan hukum, kepastian. Artinya hukum berkehendak untuk menciptakan kepastian dalam hubungan antar manusia dalam masyarakat. Salah satu yang berhubungan erat dengan masalah kepastian adalah keadilan. Tidak bisa membicarakan hukum hanya pada wujudnya sebagai suatu bangunan yang formal, akan tetapi harus melihat sebagai ekspresi dari keadilan. John Rawls menjelaskan perihal aliran pemikiran keadilan. Yakni yang pertama aliran etis dan kedua aliran institutif. Aliran pertama menghendaki keadilan yang mengutamakan hak dari pada manfaat keadilan itu sendiri, sementara yang kedua sebaliknya yaitu mengutamakan manfaat dari pada hak.

⁹E. Fernando M. Manulang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, (Jakarta, 2007), hlm. 68.

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Op.Cit.*, 176.

¹¹*Ibid.*

Menurut penulis dalam prinsip yang dibangun oleh Rawls, untuk menciptakan keadilan yang ditekankan harus pada pemenuhan hak dasar. Dengan kata lain bahwa ketidakadilan yang merampas hak dasar manusia akan melahirkan persoalan hukum bagi pihak lain yang merasa dirugikan haknya. Dengan memperhatikan hak dasar antara para pihak, hubungan kausalitas antara dua pihak yang membentuk perjanjian atau hubungan hukum harus menciptakan keadilan bagi para pihak. Kaitannya dengan kedudukan Direksi perseroan terbatas yang melakukan hubungan hukum dalam bentuk perjanjian harus mewujudkan keadilan dalam perjanjian yang dibuat, yaitu perjanjian jual-beli dengan saling memenuhi hak dan kewajiban masing-masing para pihak.

Dalam hal perbuatan direksi yang melawan hukum dengan ingkar janji, maka tentu penting untuk dipahami adalah sifat perbuatan melawan hukum. Hal ini salah satu yang menjadi bagian dari alasan perbuatan itu dipertanggungjawabkan. Dalam hubungan secara keperdataan, bahwa ketika Direksi melakukan perbuatan hukum baik itu perbuatan wanprestasi ataupun perbuatan melawan hukum harus dipertanggungjawabkan secara perdata, dalam ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata, pada suatu perbuatan dapat disebut sebagai Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*) jika memenuhi unsur-unsur sebagai berikut;

- a. Adanya suatu perbuatan;
- b. Perbuatan tersebut melawan hukum;
- c. Adanya kesalahan dari pihak pelaku;
- d. Adanya kerugian bagi korban;
- e. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian.

Perbuatan melawan ini, sejak dijatuhkannya putusan dalam perkara Lindenbaum Cohem di Negeri Belanda pada tahun 1919, terdapat 5 (lima) macam kriteria Perbuatan Melawan Hukum yang juga dianut di Indonesia dalam praktek penegakan hukum sampai sekarang, yakni harus memenuhi prinsip-prinsip melawan hukum yang meliputi sebagai berikut; “Perbuatan yang melanggar Undang-Undang yang berlaku; atau Perbuatan yang

melanggar hak orang lain yang dijamin oleh hukum; atau Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan (*geode zeden*); atau Perbuatan yang bertentangan dengan sikap yang baik dalam masyarakat untuk memperhatikan kepentingan orang lain".¹²

Dengan mendasarkan pada konsep dan beberapa dasar hukum dari pendapat tersebut diatas, maka perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja maka harus memiliki beban tanggungjawab yang menyangkut hak-hak pekerja atau buruh yang harus dipenuhi. Termasuk dalam hal memberikan upah proses sekalipun sedang dalam proses hukum yang sedang berjalan, mengingat selagi belum ada putusan dari pengadilan maka perusahaan harus membayarkan upah proses terhadap pekerja atau buruh.

I.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam penulisan tesis ini agar tidak menimbulkan salah penafsiran maka, perlu diuraikan beberapa istilah yang akan digunakan dalam penulisan tesis ini yakni berupa kerangka konseptual. Konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Namun demikian dalam konsep masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dengan mendefinisikan kerangka teori, dengan berdasarkan pada ketentuan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang diwujudkan pada permasalahan pemutusan hubungan kerja, perusahaan, upah proses danpekerja.

Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja, perusahaan, upah proses danpekerja, juga terdapat pemangku kepentingan yang memiliki hak dan kewajiban, dalam suatu hubungan hukum tertentu. Konsepsi adalah salah satu bagian terpenting dari teori yang memiliki tujuan untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstrak dan kenyataan. Soerjono Soekanto berpendapat bahwa kerangka konsepsi pada hakekatnya merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkret dari kerangka teoritis yang sering

¹² J. Satrio, *Tindakan Melawan Hukum Dalam Gugatan Perdata*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, Cet. Ke. I, 2005), hlm. 6

kali bersifat abstrak sehingga perlu adanya definisi-definisi oprasional yang menjadi pegangan konkret dalam proses penelitian. Maka oleh karena itu untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini harus dibuat beberapa definisi konsep dasar sebagai acuan agar penelitian ini harus sesuai dengan yang diharapkan dan bisa memberikan persamaan pengertian yang digunakan dalam penelitian penulisan tesis ini, maka penulis memberikan beberapa istilah yang banyak digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Upah Proses adalah upah dalam tenggang waktu menunggu putusan Pengadilan¹³
- b. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.¹⁴
- c. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseoran, milik persekutuan, atau milik badan hokum, baik milik swasta atau milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵
- d. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat .¹⁶

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini akan dibagi menjadi lima bab, dengan pokok pembahasan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan. Bab ini meliputi, Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis Dan Konseptual, Metode Penelitian, Dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka. Bab ini meliputi bahasan Tentang Perusahaan dan Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Proses,

¹³Undang-Undang Nomor: 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 ayat (2)

¹⁴*Ibid*, Pasal 1 ayat (25)

¹⁵*Ibid*, Pasal 1 ayat (6a)

¹⁶*Ibid*, Pasal 1 ayat (2)

Pengadilan Hubungan Industrial, Ketentuan Perundangan yang Mengatur Tentang Upah Proses Seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PPU-IX/2011, Serta Implementasi Pembayaran Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III :Metode Penelitian. Bab ini berisikan Sumber Data Tentang Analisa Putusan Nomor: 136/PHI.G/2012/PN.Jkt Pst.

Bab IV :Analisa dan Pembahasan. Bab ini menguraikan Tentang Kasus Nomor: 136/PHI.G/2012/PN.Jkt Pst, Pertimbangan Hakim dalam Memutuskan Perkara, Korelasi Putusan Hakim dengan Ketentuan Pembayaran Upah Proses dalam Peraturan Perundang-Undangan yang ada, Hak dan Kewajiban Perusahaan terhadap Pkerjanya setelah Terjadinya Putusan Hubungan Kerja Menurut Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan kemudian Upaya Hukum yang harus Dilakukan Oleh Pekerja.

Bab V : Penutup. Bab ini merupakan bagian akhir yang berisikan Kesimpulan dan Saran.

