

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pasal 1 ayat (2) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyatakan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja atau buruh juga merupakan salah satu penggerak ekonomi bagi suatu negara. Konflik atau perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha tidak dapat dipungkiri dapat terjadi, sehingga pemerintah telah menyiapkan sejumlah peraturan untuk mengatasi hal tersebut dengan di antaranya hadirnya UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum kepada buruh di Indonesia ditempatkan dalam dua wilayah hukum yaitu hukum publik dan hukum privat. Hukum publik umumnya dirumuskan sebagai hukum yang mengatur kepentingan umum, kepentingan penguasa dan warna negaranya. Hukum publik adalah keseluruhan peraturan yang merupakan dasar negara dan mengatur pula bagaimana cara negara melaksanakan tugasnya. Disimpulkan bahwa hukum publik merupakan perlindungan kepentingan negara.

Hukum privat adalah hukum yang mengatur hak dan kewajiban antar perorangan seperti di dalam hubungan keluarga dan pergaulan masyarakat yang pelaksanaannya diserahkan kepada masing-masing pihak. Maka dari itu, perlindungan kepada buruh / tenaga kerja di Indonesia berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang memberikan sanksi dapat bersifat perdata maupun pidana kepada pengusaha yang melanggar hak – hak buruh.

UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu contoh perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau buruh yang disiapkan oleh Pemerintah yang berada di wilayah hukum privat. UU Ketenagakerjaan mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) yaitu apabila pengusaha melakukan PHK terhadap tenaga kerja atau buruhnya karena sebab-sebab yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan maka pengusaha harus memberikan hak-hak buruh yang di PHK yang salah satunya hak-hak buruh yang berbentuk uang yang jenis dan cara perhitungan hak-hak tersebut telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Asas kepastian hukum umumnya selalu diterapkan di pengadilan baik itu hukum publik maupun hukum privat, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI), namun ada kalanya dalam penerapan di lapangan, asas kepastian hukum tersebut jauh berbeda dari kenyataan yang ada atau tidak dilaksanakan walaupun putusan PHI sudah bersifat *inkracht*. Perselisihan hubungan industrial sering terjadi, baik pengusaha menggugat tenaga kerja atau sebaliknya. Perselisihan hubungan industrial tetapi tidak dapat menempuh gugatan ke PHI apabila belum melakukan tahapan mediasi dan konsiliasi.¹ Pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) menyatakan: “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian

¹ Zainan Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 97.

melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.”

PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 136 sampai Pasal 149 UU Ketenagakerjaan juga menyatakan penyelesaian perselisihan hubungan kerja jenis PHK harus terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dengan pekerja. Apabila musyawarah mufakat tidak tercapai maka kemudian ditempuh penyelesaian melalui pengadilan. Sebelum adanya UU PPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP.15A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan dan Undang – Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pemeriksaan perkara ditangani oleh majelis hakim, apabila telah selesai akan dilanjutkan dengan musyawarah majelis hakim untuk mengambil suatu keputusan tentang perkara yang ditanganinya. Pemeriksaan suatu perkara atau sengketa perdata maupun sengketa pidana diakhiri dengan putusan atau vonis. Hakim pengadilan dalam putusannya menetapkan hubungan hukum antara para pihak yang bersengketa.² Hal terjadinya perselisihan hubungan industrial terutama pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja atau buruh seolah menjadi pihak yang harus berinisiatif untuk melakukan segala upaya hukum agar dapat memperoleh haknya.

² R. Subekti, *Hukum Pembuktian, Pradnya Paramita*, Jakarta, 2003, hlm. 67

Pasal 97 UU PPHI mengatakan, “Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.” Pasal ini merupakan dasar yang digunakan untuk menyelesaikan sengketa dalam PHI, akan tetapi dalam UU PPHI dan pasal ini tidak adanya kepastian hukum bagi penerima hak dalam hal ini tenaga kerja atau buruh. Dikarenakan adakalanya para pekerja yang mencari keadilan dan telah menempuh jalur pengadilan tidak juga menemukan keadilan tersebut. Tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak mau atau menunda pelaksanaan putusan PHI, serta tidak ada cara eksekusi yang jelas dijelaskan dalam UU, sehingga membuat tenaga kerja atau buruh tidak mendapatkan hak atas kepastian hukum, pengakuan, jaminan dan perlindungan yang adil dan sama di hadapan hukum dan pemerintah.

Hal yang dapat dilakukan tenaga kerja atau buruh sebagai pemohon apabila perusahaan menunda atau tidak mau melaksanakan putusan PHI adalah memohon sita eksekutorial atas barang-barang milih perusahaan. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan melaporkan perusahaan ke kepolisian atas tuduhan penggelapan uang pesangon atau dugaan pelanggaran Pasal 216 KUHPidana. Tindakan pengusaha yang dengan sengaja tidak mau menjalankan putusan PHI yang sudah *inkracht* dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengajukan gugatan pailit ke Pengadilan Niaga yang jumlah besaran pesangon yang telah ditetapkan dalam putusan PHI yang sudah *inkracht*

menjadi hutang perusahaan dan piutang tenaga kerja atau buruh membuat kedudukan tenaga kerja sebagai kreditur dan pengusaha sebagai debitur.

Aturan terkait pesangon dimuat dalam Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang menyatakan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” Aturan terkait pesangon lainnya tertulis dalam Pasal 185 ayat 1 UU Cipta Kerja yang berisi:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Kesimpulan dari pasal tersebut adalah apabila pengusaha tak menjalankan kewajiban itu, mereka diancam sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun atau denda paling sedikit Rp 100 juta (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400 juta (empat ratus juta rupiah).

Putusan PHI seharusnya dapat langsung dieksekusi atau dilaksanakan, tetapi pada kenyataannya di lapangan, walaupun sudah ada UU Cipta Kerja yang mengatur tentang sanksi kepada pengusaha yang tak menjalankan kewajiban, masih banyak perusahaan yang terus menunda atau tak menjalankan kewajibannya.³ Uraian di atas mendorong dilakukan penelitian tesis dengan judul **“Pelaksanaan Asas Kepastian Hukum Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja”**

³ Saputra Andi, *Bisakah Saya Pidanakan Pengusaha yang Tak Mau Laksanakan Putusan PHI*, news.detik.com, 10 Maret 2022, diakses 13 September 2022 pukul 17.10 WIB.

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan latar belakang penelitian, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kesulitan yang timbul dalam menjalankan prosedur eksekusi atas putusan PHI yang *inkracht*?
2. Adakah perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi hak-hak tenaga kerja dengan adanya putusan *inkracht* dari Pengadilan Hubungan Industrial?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

a. Tujuan Akademis

Penelitian ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

b. Tujuan praktis

1. Untuk lebih memahami alasan mengapa sulit menjalankan prosedur eksekusi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang *inkracht*
2. Untuk lebih memahami adakah perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi tenaga kerja dengan adanya putusan *inkracht* dari Pengadilan Hubungan Industrial atas hak-haknya

1.4 Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe yuridis normatif yaitu suatu proses guna menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip

hukum, asas-asas hukum maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isi hukum yang dihadapi dan dilakukan melalui studi pustaka.

b. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan undang-undang adalah salah satu jenis pendekatan yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang ditulis.⁴ Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang didasari pandangan serta doktrin-doktrin dan pendapat para ahli dan pakar hukum yang berkembang di dalam ilmu hukum.⁵

c. Sumber Penelitian Hukum

Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa sumber penelitian hukum dapat berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan Hukum Primer, merupakan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat yang memiliki sifat otoritatif, yang artinya mempunyai otoritas.⁶ Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Hukum positif merupakan bahan hukum primer yang bersifat mengikat di Indonesia yang menganut sistem hukum *Civil Law*, beberapa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945;

⁴ Sari Mandiana, *Handout Metode Penelitian Hukum*, Surabaya, 2021, hlm. 15.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cet. XIV, Jakarta, Prenadamedia Group, hlm. 178

⁶ *Ibid.*, hlm 181.

- b) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- f) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK.

Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan yang menunjang bahan hukum primer, tidak bersifat mengikat tetapi menjelaskan mengenai olahan pendapat atau pikiran para ahli yang berupa buku-buku yang berkaitan dengan bahan hukum primer seperti jurnal, makalah dan literatur-literatur terkait.

d. Langkah Penelitian

Cara perolehan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*), studi ini dilakukan dengan jalan meneliti dokumen-dokumen yang ada, yaitu dengan mengumpulkan data dan informasi baik yang berupa peraturan perundang-undangan, buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan dan bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu dengan menginventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Langkah hukum kemudian diikuti dengan langkah analisis / silogisme metode deduksi. Hal ini berawal dari perundang-undangan dan teori-teori yang bersifat umum, yang diterapkan dalam suatu masalah sehingga diperoleh suatu jawaban / kesimpulan yang khusus.

Penafsiran otentik, sosiologis dan penafsiran sistematis digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang benar. Penafsiran otentik adalah penafsiran

yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.⁷ Penafsiran Sosiologis adalah penafsiran yang dilakukan dengan melihat kepada kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam masyarakat pada suatu waktu tertentu dan tempat tertentu.⁸ Penafsiran Sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat dan memperhatikan susunan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal yang lainnya yang ada di dalam undang-undang lain untuk memperoleh pengertian yang lebih baik.⁹

1.5 Pertanggungjawaban Sistematika

Pertanggungjawaban sistematika dari penelitian skripsi ini terdiri dari IV (empat) bab yang di mana setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN Bab ini merupakan awal penulisan dengan mengemukakan permasalahan yang menyangkut hak hak tenaga kerja setelah melalui lika-liku persidangan Hubungan Industrial yang telah memperoleh putusan *Inkracht*, namun hak haknya belum terpenuhi. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial telah dilandasi oleh Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemaparan ini dilanjutkan dengan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Tipe Penelitian yang digunakan yakni penelitian Yuridis Normatif.

BAB II HAKEKAT PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENGENAI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. Bab ini terbagi dalam tiga sub bab, pada **sub bab 2.1 Pengertian**

⁷ Sari Mandiana, *op. cit.*, hlm. 10

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

dan Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial / Bab ini mengemukakan filosofi, manfaat dan kepentingan tenaga kerja yang memperoleh perlindungan melalui Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengikuti perubahan dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Pada **sub bab 2.2 Prosedur Penyelenggaraan Pengadilan Hubungan Industrial**. Bab ini mengutarakan langkah-langkah dalam proses sistem peradilan hubungan industrial menurut hukum positif serta kepentingan hak hak tenaga kerja yang dilindungi khususnya dalam Putusnya Hubungan Kerja. **Sub bab 2.3 Pelaksanaan Putusan Eksekusi Pengadilan Hubungan Industrial**. Bab ini mengupas proses jalannya putusan eksekusi hasil putusan *inkracht* persidangan hubungan industrial yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya disertai landasan hukumnya yang sudah ada.

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM DAN KEPASTIAN HUKUM ATAS HAK - HAK TENAGA KERJA. Bab ini terbagi dalam dua sub bab. Pada **sub bab 3.1 Hak – hak Tenaga Kerja bila Mengalami PHK**. Bab ini mengupas hak-hak yang seharusnya diterima tenaga kerja yang mengalami PHK menurut ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengikuti perubahan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tetapi umumnya tidak terpenuhi sehingga dilanjutkan ke Persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pada **sub bab 3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Perolehan Hak – hak Tenaga Kerja setelah Putusan**

Pengadilan Hubungan Industrial *Inkracht*. Bab ini mengemukakan ketentuan UU yang dapat dijadikan dasar hukum perolehan hak haknya sebagai langkah kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja.

BAB IV PENUTUP Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran. Adapun simpulan merupakan perumusan simpulan kembali secara singkat jawaban atas pokok masalah sebagaimana telah diuraikan diatas. Saran berisi masukan atau rekomendasi kepada masyarakat, Pemerintah, Penegak Hukum serta pihak-pihak yang terkait.

