

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan informasi dan teknologi memiliki peran penting dalam era komunikasi modern saat ini, karena jaringan teknologi informasi dan komunikasi yang perkembangannya sangat pesat turut melahirkan sebuah fase media baru, yakni kemunculan media digital. Kemunculan informasi dan teknologi ini harus diakui memberikan paradigma baru yang mengubah keseluruhan cara pandang kita tentang berbagai masalah dan persoalan yang ada di muka bumi ini.

Perubahan paradigma ini juga mempengaruhi di dalam dunia kerja, karena tidak bisa dipungkiri dengan adanya perkembangan informasi dan teknologi ini perusahaan diuntungkan dalam beberapa hal, diantaranya, dalam memproduksi barang, perusahaan akan dimudahkan karena adanya perkembangan teknologi ini adanya alat yang akan memudahkan dan mempercepat suatu produksi barang, selain itu dengan adanya perkembangan informasi dan teknologi ini membantu perusahaan dalam memasarkan produk perusahaan dengan cepat melalui perkembangan informasi dan teknologi yakni media sosial seperti, *facebook*, *twitter*, dll. Jadi dengan adanya kemajuan dalam informasi dan teknologi ini memberi manfaat yang besar, khususnya perusahaan, karena dengan adanya kemajuan informasi dan teknologi tersebut memberikan kemudahan dalam memproduksi barang dan pemasaran barang menjadi efisien mudah dan cepat

Tetapi tidak bisa dikesampingkan bahwa dengan adanya kemajuan informasi dan teknologi ini mempunyai efek negatif khususnya di bidang dunia kerja, karena adanya kemajuan informasi dan teknologi ini secara tidak langsung akan menggantikan peran manusia dalam dunia kerja khususnya pekerja/buruh karena mereka akan tergantikan dengan alat/mesin yang menggantikan mereka dalam memproduksi barang, karena perusahaan akan memilih alat/mesin untuk memproduksi barang dengan alasan menekan biaya produksi.

Dalam Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa, *“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*. Pada perkembangan informasi dan teknologi ini banyak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dari perusahaannya. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PHK) diatur di dalam Pasal 1 angka (25) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut, *“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*. Sebagaimana dikemukakan oleh Djumaldji yang menyebutkan, *“Bagi para buruh, putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup para buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja”*.¹

¹FX. Djumaldji, *Pemutusan Hubungan Kerja, (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Jakarta, Rineka Cipta, 1992, hlm 8-9.

Usaha memperbaiki kehidupan buruh dilakukan terus menerus. Metode dan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut beragam. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan buruh adalah hukum. Oleh sekelompok orang, yaitu pembentuk peraturan perundang-undangan, secara sadar hukum digunakan sebagai sarana untuk mengubah atau merekayasa masyarakat menuju ke arah tujuan yang ingin dicapai, dalam fungsi ini hukum dikenal sebagai *law as a tool of social engineering*.² Oleh karena itu Negara telah memberikan perlindungan tenaga kerja dengan menerbitkan UU Ketenagakerjaan, prinsip dari perlindungan tenaga kerja ini yakni, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tetapi pada kenyataannya masih banyak para pengusaha yang melakukan PHK terhadap pekerjanya, bahkan ada yang memutus hubungan kerja dengan pekerjanya secara sepihak, padahal mekanisme PHK secara jelas tercantum di dalam Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut, *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”*. Dan selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.³

²Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Indeks, 2011, hlm. 2.

³Lihat Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo menulis bahwa:⁴

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

Pemenuhan hak-hak pekerja/buruh apabila terjadi PHK seringkali menjadi titik singgung terjadinya perselisihan hubungan industrial, dan sengketa hukum perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masyarakat dalam mencari keadilan dan mencari kepastian hukum sudah banyak terjadi, salah satunya dialami oleh pekerja/buruh bernama Endang Praptiningsih, yang bertempat tinggal di Jl. Waluh Raya No. 3, RT/RW. 011/010, Pondok Bambu, Jakarta Timur. Endang Praptiningsih merupakan karyawan yang telah bekerja sejak bulan Mei 2001 dengan jabatan Asisten Apoteker di Apotik Prima Mandiri dengan upah terakhir sebesar Rp 1.170.000, tetapi pada tanggal 27 Februari 2011 (10 Tahun) pekerja/buruh Endang Praptiningsih di beri surat PHK secara sepihak, yang ditandatangani oleh Saudari Indrie Mayatie selaku PSA/Apoteker dengan alasan perusahaan tutup.⁵

Adanya PHK ini Endang Praptiningsih menggugat Apotik Prima Mandiri ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No.

⁴Zainal Asikin. Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004, hlm 174-175

⁵Lihat Putusan Mahkamah Agung No. 256 K/Pdt.Sus/2012

206/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 18 Januari 2011. Bahwa dari Putusan tersebut Pihak Endang Praptiningsih tidak sependapat dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama pada Pengadilan Jakarta Pusat selanjutnya Pihak Endang Praptiningsih mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia dan dari permohonan kasasi ini Mahkamah Agung Republik Indonesia telah mengambil putusan, yaitu Putusan No. 256 K/Pdt.Sus/2012.

Dari putusan Mahkamah Agung No. 256 K/Pdt.Sus/2012 ini yang menjadi titik singgung adalah adanya gugatan dari pihak pemohon kasasi yang ditolak oleh hakim Mahkamah Agung, yakni mengenai pemberian upah selama proses PHK atau yang dikenal sebagai upah proses⁶ (selanjutnya disebut dengan upah proses). Istilah mengenai upah proses mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 pada tanggal 19 september 2011 atas pengujian pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.⁷

Yang mana upah proses itu sendiri merupakan hak pekerja apabila terjadi PHK, upah proses merupakan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses perselisihan PHK berlangsung sampai dengan diterbitkannya penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial.⁸ Hal ini sebagaimana di jelaskan dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, “*Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan*

⁶Vidya Prahassacitta, “Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung”, *Jurnal Yudisial Pertarungan Antara Kuasa Dan Tafsir*, Vol. 6 Nomor 3, Desember 2013, Jakarta, hlm. 207.

⁷Lihat Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011, hlm. 9

⁸Vidya Prahassacitta, *Op.Cit.*, hlm. 213

Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Jadi selama belum ada kesepakatan ataupun putusan yang berkekuatan hukum tetap terkait PHK, pekerja dan pengusaha masih terikat di dalam hubungan kerja.⁹ Dan apabila pengusaha tidak ingin memperkerjakan pekerja/buruh yang masih dalam proses PHK, pengusaha dapat memberikan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Dalam hal apabila terjadi sengketa hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK seperti yang dialami oleh pekerja/buruh Endang Praptiningsih, perusahaan seharusnya memenuhi segala hak-hak pekerja/buruh yang terkena PHK baik itu dari proses, hingga PHK mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kepastian hukum, kepastian hak dan keadilan menjadi taruhannya bagi masyarakat khususnya para pekerja/buruh. Dan dari diantara sekian banyaknya sengketa hukum yang terjadi di masyarakat, dalam penulisan hukum ini mengangkat sebuah sengketa hukum yang dialami oleh pekerja/buruh Endang Praptiningsih, dalam sebuah judul penulisan, yaitu “Pemenuhan Hak Pekerja Mengenai Upah Proses Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja.”

⁹Restaria F. Hutabarat, “Telaah Kritis Terhadap Pertimbangan Mahkamah Agung Terkait PHK Sebagai Cara Untuk Melakukan Union Busting (Studi Putusan Mahkamah Agung No 786 K/Pdt.Sus/2012)”, *Jurnal Dictum*, Edisi 9, November 2014, Jakarta, hlm. 14.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah alasan Mahkamah Agung hanya menggunakan pasal 164 ayat 3 dan menolak pasal 155 ayat 2 mengenai upah proses dalam pemenuhan hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan secara sepihak, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor. 256 K/Pdt.Sus/2012 ?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja mengenai upah proses menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini yakni guna memperoleh kejelasan mengenai, alasan Mahkamah Agung hanya menggunakan pasal 164 ayat 3 dan menolak pasal 155 ayat 2 mengenai upah proses dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang di PHK oleh perusahaan secara sepihak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor. 256 K/Pdt.Sus/2012.
2. Tujuan dari penelitian ini yakni guna memperoleh kejelasan tentang, pemenuhan hak pekerja mengenai upah proses menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.4 Kegunaan

Adapun kegunaan penelitian dalam penulisan skripsi tentang Pemenuhan Hak Pekerja Mengenai Upah Proses Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor. 256 K/Pdt.Sus/2012 ini, yakni dibagi menjadi dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis, yang mana penjelasannya sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan penjelasan dan pengetahuan terkait pemenuhan hak pekerja mengenai upah proses terhadap pekerja yang di PHK oleh perusahaan secara sepihak.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi praktisi masyarakat terutama pekerja/buruh terkait pemenuhan hak pekerja mengenai upah proses terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK oleh perusahaan secara sepihak.

1.5 Keaslian

Dalam penelitian skripsi ada beberapa penulisan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruhnya, adapun beberapa penulisan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

No	NAMA	JUDUL	PEMBAHASAN
1.	Lina Sasmiati, Skripsi, Universitas Islam Negeri Kalijaga, Yogyakarta Tahun 2014	Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan atas Pemutusan Hubungan Kerja Di PT. Jogja Tugu Trans	1. Apa saja hak karyawan yang tercantum dalam perjanjian kerja jika karyawan mengalami pemutusan hubungan kerja ? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja di PT. Jogja Tugu Trans ? 3. Apa upaya hukum yang dilakukan karyawan atas pemutusan hubungan kerja terhadap PT. Jogja Tugu Trans ?
2	Dodi Oscard Sirkas, Skripsi, Universitas Indonesia, Depok, Tahun 2011	Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 861 K/Pdt.Sus/2010)	1. Bagaimana proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ? 2. Apakah putusan hakim dalam putusan Mahkamah Agung Nomor : 861 K/Pdt.Sus/2010 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?
3	Sawitri Dian Kusuma, Skripsi, Universitas Jenderal Sudirman, Purwokerto, Tahun 2012	Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga	Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kesalahan berat pada tingkat mediasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga?

1.6 Metode Penelitian

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian hukum normatif, yakni penelitian yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin.¹⁰ Penelitian hukum normatif dipilih karena dalam penelitian ini menganalisis dan menelaah putusan pengadilan Mahkamah Agung Republik Indonesia No.256 K/Pdt.Sus/2012.

1.6.2. Metode Pendekatan

Dalam penulisan skripsi ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, karena pendekatan perundang-undangan ini digunakan untuk mengkaji pertimbangan hakim dalam memutus perkara PHK yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak. Pendekatan perundang-undangan yakni pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani.¹¹ Disamping itu juga menggunakan pendekatan kasus yakni melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu hukum khususnya kasus PHK secara sepihak oleh perusahaan yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, Putusan Mahkamah Agung No 256K/Pdt.Sus/2012.

¹⁰Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 34.

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm.93.

1.6.3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder.¹² Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang untuk itu.¹³ Bahan hukum primer yang digunakan adalah :

1. *Burgerlijk Wetboek* (BW).
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Putusan Mahkamah Agung No. 256 K/Pdt.Sus/2012

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yang dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (koran), pamflet, *leaflet*,

¹² Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.cit.*, hlm 160

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit.*, hlm. 139.

brosur, dan berita internet.¹⁴ Bahan hukum sekunder digunakan untuk membantu dalam memberikan arahan kepada penulis untuk menjawab isu hukum dalam penelitian ini.

1.6.4 Analisis Bahan Hukum

Dari teknik pengumpulan bahan hukum dalam penulisan skripsi ini, analisis bahan hukumnya menggunakan analisis induktif yakni yang berangkat dari fakta-fakta yang bersifat khusus untuk kemudian digeneralisasi menjadi ketentuan umum menurut beberapa ahli dapat digunakan dalam penelitian yang mengkaji proses hakim dalam mengambil keputusan. Hakim dalam pertimbangannya selalu menggunakan fakta-fakta untuk kemudian diterapkan kaidah peraturan terkait dengan peristiwa tersebut.¹⁵

¹⁴Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.cit.*, hlm 157

¹⁵*Ibid*, hlm. 123