

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Kerja yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, sangat berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Dalam rangka mengantisipasi kepentingan yang berbeda yang dapat menimbulkan konflik maka perlu suatu aturan baku yang mengatur agar mereka dapat menahan diri dan menyelesaikan permasalahan. Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dalam peraturan semacam itu, karena bertanggung jawab atas penetapan ketentuan-ketentuan untuk mencegah gangguan-gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lebih rendah.¹

Meningkatnya perselisihan hubungan industrial biasanya diakibatkan adanya kecenderungan perusahaan yang hanya mengejar kepentingan semata sehingga kurang memperhatikan hak-hak pekerja sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, hlm. 90.

dan biasanya berakhir dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga di perlukan institusi dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang cepat, tepat, dan adil.

PHK merupakan suatu keadaan dimana dimana buruh berhenti bekerja dari Perusahaan, PHK merupakan peristiwa yang tidak ingin di harapkan, karena pemutusan hubungan kerja akan memberikan dampak *psycologis-financiil* bagi pekerja dan keluarganya.²

Untuk itu diperlukan adanya *mekanisme* khusus untuk mengatasi permasalahan tersebut secara dini, yaitu sebelum permasalahan menjadi besar dan merugikan semua pihak, sehingga akan didapatkan jalan keluar yang terbaik, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja.

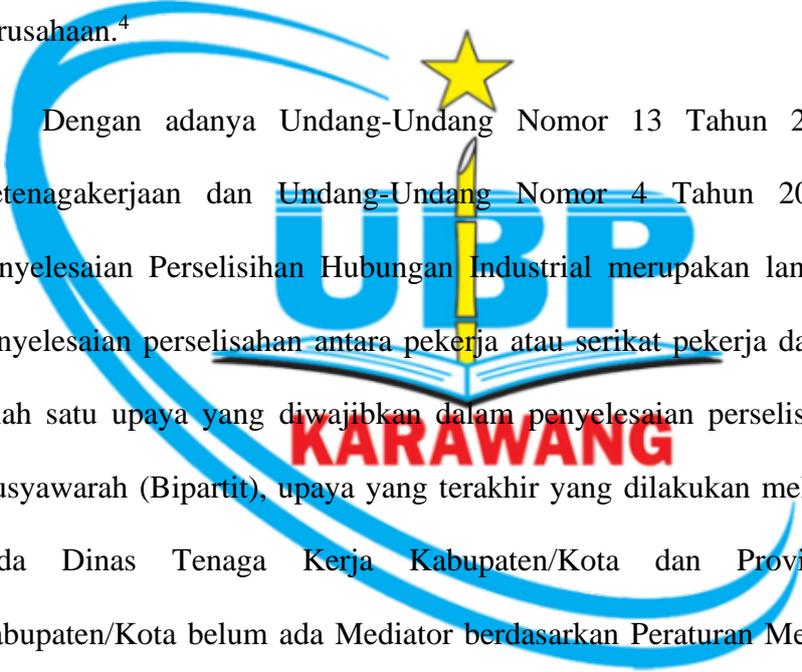
Untuk mengatasi permasalahan tersebut dalam hubungan kerja pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan dan yang secara khusus mengatur tentang Hubungan Kerja diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Sebagian peraturan pelaksanaan dari Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan:

“Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan

² F.X. Djumialdji dan Wibowo Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 2005

pelayanan melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan”.³

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Kerja, dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.⁴



Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan landasan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha salah satu upaya yang diwajibkan dalam penyelesaian perselisihan melalui musyawarah (Bipartit), upaya yang terakhir yang dilakukan melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dan Provinsi apabila Kabupaten/Kota belum ada Mediator berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 17 Tahun 2004 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi salah satu upaya terakhir sebelum ke Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) pada Pengadilan Negeri di Provinsi.⁵

³ Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2008 tentang *Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit*.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti Bandung, 2014, hlm 52

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi tolak ukur digunakan dalam perselisihan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja/ serikat pekerja dengan pengusaha.⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan Industrial mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat 2 cara penyelesaian yaitu penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Litigasi) dan diluar Pengadilan Hubungan Industrial (non litigasi) yang meliputi penyelesaian secara bipartit, mediasi, konsiliasi atau arbitrase, setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan PHK wajib di upayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, perundingan bipartit dilakukan secara musyawarah antara pekerja dengan pengusaha, apabila perundingan bipartit tidak terjadi kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan akan menawarkan kepada para pihak akan menyelesaikan melalui mediasi atau konsiliasi untuk perselisihan tersebut.⁷

Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tersebut, salah satu Perusahaan di Kabupaten Karawang yaitu PT. Bukit Muria Jaya Estate

⁶ F.X. Djumialdji dan Wibowo Soerjono. Op. Cit, hlm 43

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007 hlm 40

Karawang Pada tanggal 03 September 2021 telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan secara sepihak tanpa memberikan uang pesangon oleh Perusahaan Kepada Pekerja dengan cara pekerja dipaksa untuk tanda tangan surat pengunduran diri yang sudah disediakan oleh Perusahaan. Perusahaan memberikan alasan bahwa PHK tersebut dilakukan atas dasar kesalahan pekerja tanpa menjelaskan secara detail kesalahan pekerja tersebut. Padahal pekerja tidak mengetahui kesalahannya apa dan pekerja masih ingin bekerja karena kontrak kerja mereka belum habis.

Di sisi lain pekerja tidak pernah melakukan kesalahan yang tergolong berat bahkan belum mendapatkan surat peringatan (SP), perusahaan memaksa pekerja menandatangani surat pengunduran diri mempunyai maksud bahwa nantinya pekerja tidak akan mendapatkan uang pesangon ataupun uang penghargaan sesuai dengan surat perjanjian kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha wajib membayar Hak-Hak yang seharusnya di terima oleh Pekerja, Berupa :⁸

1. Uang Pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

⁸ Abdul Khakim, Op. Cip, hlm 42

3. Ganti rugi merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan fasilitas perumahan dan lain-lain.

Serta adapun pendambahan peraturan dengan adanya peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, lebih memperjelas tentang hak akibat pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 40 ayat 2, Bagian kedua, Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja .

1. Uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
2. Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.

- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁹

Tentu saja hal ini membuat pekerja merasa dirugikan, pihak pekerja sudah meminta perundingan kepada perusahaan, namun gagal karena tidak diperoleh titik temu maka pekerja berkonsultasi dan meminta pendapat atas penyelesaian perselisihan tersebut terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang sebagai salah satu penyelenggara pelayanan publik maka sudah sewajarnya pemerintah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan kewenangannya, permasalahan PHK PT. Bukit Muria Jaya Estate dapat diselesaikan melalui Mediasi oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Perselisihan Hubungan Industrial, untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

1. Tia Rahmatika Hakim, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru 2019, Skripsinya berjudul penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*,

Anjuran Tripartit diterima oleh para pihak. hasil penelitiannya bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit diterima oleh para pihak, maka perusahaan dan pekerja membuat perjanjian bersama, akan tetapi perjanjian tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan, masih ada hak-hak pekerja yang belum diberikan sesuai dengan perjanjian bersama tersebut, pekerja tidak melakukan gugatan kepengadilan hubungan industrial (PHI) sehingga tidak adanya kepastian hukum kepada pihak pekerja. Eksekusi perjanjian bersama dari pengadilan negeri tidak dapat dilaksanakan karena pihak pekerja belum mengajukan eksekusi atas perjanjian bersama tersebut.¹⁰

2. Lia Lestari, Universitas Medan Area Tahun 2019, Skripsinya berjudul Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. hasil penelitiannya bahwa Perselisihan Hubungan Industrial dapat pula disebabkan oleh perbedaan pendapat antara karyawan dan perusahaan, peranan mediator Dinas Tenaga Kerja sangat aktif dalam melakukan pembinaan tentang Hubungan Industrial, melakukan pengembangan Hubungan Industrial di perusahaan, pengembangan ini merupakan bimbingan teknis kepada pekerja dan pengusaha dimana mediator berperan sebagai narasumber dan bersifat sebagai orang ketiga dan tidak memihak kepada salah satu pihak yang berselisih, langkah-langkah

¹⁰ Tia Rahmatika Hakim, *Skripsinya berjudul penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja Setelah Anjuran Tripartit diterima oleh para pihak*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru 2019, hlm 79

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada para pihak yang berselisih untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹¹

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkat permasalahan ini menjadi sebuah Skripsi dengan berjudul **“Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan PT. Bukit Muria Jaya Estate Karawang Melalui Mediasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan-permasalahan yang dirumuskan dalam Proposal ini, yaitu :

1. Bagaimana tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi berkaitan dengan hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan PT. Bukit Muria Jaya Estate Karawang?
2. Bagaimana hambatan penyelesaian perselisihan Hak-Hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan PT. Bukit Muria Jaya Estate Karawang?

C. Tujuan Penelitian

¹¹ Lia Lestari, Skripsi: *Peranan Mediator Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Universitas Medan Area, 2019 hlm 52

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi PT. Bukit Muria Jaya Estate Karawang.
2. Untuk mengetahui bagaimana hambatan penyelesaian perselisihan Hak-Hak Pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja PT. Bukit Muria Jaya Estate Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian di harapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran guna menambah dan mengembangkan ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman tentang berbagai permasalahan dan penegakan hukum ketenagakerjaan, dihubungkan dengan aspek yuridis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan khususnya bagi instansi ketenagakerjaan yang bertugas dalam menangani segala permasalahan ketenagakerjaan khususnya perselisihan hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, bagi pekerja, pengusaha dan masyarakat.

E. Kerangka Pemikiran

1. Teori keadilan

Salah satu aspek yang sangat penting dalam sendi-sendi kehidupan. Konsep keadilan selalu diartikan dengan berbagai defenisi dan selalu di latarbelakangi dari sisi yang mendefinisikan. Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam system pemikiran

Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang yang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati orang banyak. Karena itu, dalam masyarakat yang adil kebebasan warga negara dianggap mapan, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak tunduk pada tawar menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial. Satu-satunya hal yang mengijinkan kita untuk menerima teori yang salah adalah karena tidak adanya teori yang lebih baik, secara analogis, ketidakadilan bisa dibiarkan hanya ketika ia butuh menghindari ketidakadilan yang lebih besar. Sebagai kebajikan utama umat manusia, kebenaran dan keadilan tidak bisa di ganggu gugat.¹²

Begitu pula dengan melakukan perjanjian kerja setiap pengusaha atau perusahaan mempunyai kewajiban membayar upah atau gaji kepada pekerja sehingga tidak ada pihak yang dirugikan karena keadilan merupakan keutamaan moral khusus yang berkaitan dengan sikap manusia bidang tertentu

¹² Rawls john, 2014, diterjemah oleh Uzair fauzan dan heru prasetyo, *A Theory of Justice (Teori Keadilan) Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Nrgara*, Yogyakarta, Pustaka, hlm 4

yaitu menentukan hubungan baik antara pekerja dengan perusahaan dan keseimbangan antara kedua belah pihak.

2. Teori Ketenagakerjaan

Sastrohadiwiyo (2005:3) menyatakan bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.¹³

Dalam pembangunan yang berkesinambungan maka dalam memutuskan sesuatu harus mempertimbangkan aspek keadilan dengan cara memberikan atau memenuhi hak-hak dari sipekerja (upah) yang bertujuan sebaagai kewajiban buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja.

3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

¹³ <https://www.materibelajar.id/2015/12/teori-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli.html>, diakses pada tanggal 08 Oktober 2022

Dalam pasal 157 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan yaitu Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya.¹⁴ Maka si pekerja dalam penyelesaian perselisihan ini di haruskan mendapatkan hak-haknya dan sipengusaha atau perusahaan wajib memberikan hak-hak si pekerja yang disebutkan berdasarkan undang-undang tersebut.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, pendekatan dimaksud adalah penelitian ditinjau dari sudut hukum dan peraturan perundang-undangan tertulis sebagai data sekunder dan studi kepustakaan.¹⁵

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang

¹⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan Pasal 157

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Srimamuji, *penulisan hukum normatif suatu tinjauan singkat*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2001 hlm 12

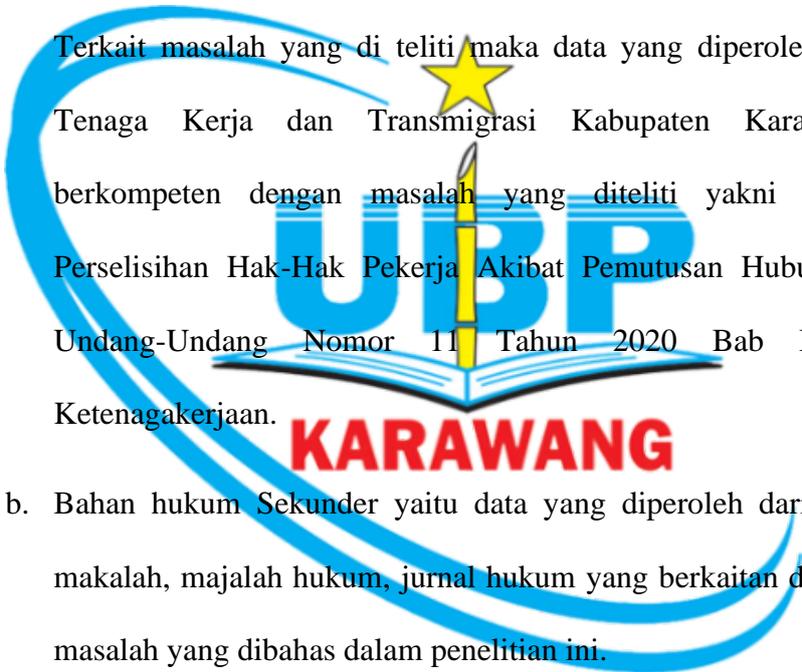
berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang diteliti.¹⁶

3. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis melakukan penelitian studi Pustaka untuk memperoleh data sekunder yang meliputi :

a. Data primer dalam hal ini adalah:

Terkait masalah yang di teliti maka data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang berkompeten dengan masalah yang diteliti yakni Penyelesaian Perselisihan Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Bab IV Tentang Ketenagakerjaan.



b. Bahan hukum Sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, makalah, majalah hukum, jurnal hukum yang berkaitan dengan pokok masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

c. Bahan hukum tertier yaitu bahan/informasi yang didapat dari media massa dan lain-lain yang memuat tulisan yang dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian ini.

4. Metode Analisis

¹⁶ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metologi Penulisan Hukum dan Jurimetri*, Graha Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 97-98

Data yang telah diperoleh selanjutnya di analisis secara kualitatif dengan menggunakan metode analisis kualitatif yaitu penarikan kesimpulan melalui hasil penelitian baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan yang diuraikan secara deskriptif atau menggambarkan keadaan yang seharusnya. Penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen maupun data yang terkait dengan inti permasalahan.

G. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi sebagai berikut :

- a. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang:
- b. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

