

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sengketa adalah suatu pertentangan atas kepentingan, tujuan dan atau pemahaman antara dua pihak atau lebih. Sengketa akan menjadi masalah hukum apabila pertentangan tersebut menimbulkan perebutan hak, pembelaan atau perlawanan terhadap hak yang dilanggar, dan atau tuntutan terhadap kewajiban atau tanggung jawab.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan, atau habis kontrak.¹ Beberapa hak-hak pekerja yang diPHK diantaranya: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian. Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Uang penghargaan masa kerja adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, Hlm 195.

dengan lamanya masa kerja. Uang ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan.² Hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian yang terdiri dari: Upah pokok, segala macam tunjangan yang diberikan buruh secara berkala dan secara teratur, harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja dengan cuma-cuma apabila catu harus dibayar oleh pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja, penggantian perumahan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang, penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 5% dari upah pekerja berupa uang.

Sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja).³ Berdasarkan Pasal 1 Angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000, Hlm. 135.

³ R Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka setia, 2013, Hlm. 118.

pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.⁴ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mencakup dan memberi kejelasan tentang :

1. Memperjelas hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja;
2. Menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja;
3. Meningkatkan serta memperteguh hubungan kerja;
4. Menetapkan cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha;
5. Memelihara serta meningkatkan disiplin kerja.

Peraturan Perusahaan (PP) adalah aturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha untuk memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. PP sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai: hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja, syarat kerja, tata tertib perusahaan, jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, dan kesepakatan kerja bersama.⁵ Setiap PP disamping tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan, juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Disetujui secara tertulis oleh tenaga kerja/pekerja;
2. Satu lembar lengkap peraturan perusahaan itu diberikan dengan cuma-cuma oleh dan atas nama majikan/pengusaha kepada tenaga kerja;

⁴ H. S. Trisnanta, et.al, Hukum Tenaga Kerja, Bandar Lampung: Pusat Kajian Konstitusi dan Peraturan Perundang-undangan Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2013, Hlm. 49.

⁵ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008, Hlm, 66.

3. Satu lembar lengkap peraturan perusahaan oleh atau atas nama pengusaha serta ditandatangani oleh pengusaha, diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk dibaca oleh umum;
4. Satu lembar lengkap peraturan perusahaan tersebut ditempelkan ditempat yang mudah dibaca oleh para tenaga kerjanya/karyawan.

Tidak terpenuhinya kewajiban oleh pengusaha kepada pekerja untuk memberikan hak-haknya membuat terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang disebut Perselisihan Hubungan Industrial. Mekanisme yang harus ditempuh dalam perselisihan perburuhan adalah sebagai berikut:⁶ bipartit, mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial. Semua jenis perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit. Apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan, Persetujuan Bersama (PB) tersebut dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak mencatat perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota. Salah satu persyaratan mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau risalah perundingan bipartit, apabila bukti perundingan tidak ada maka pencatatannya ditolak. Selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipartit, jika perundingan menghasilkan kesepakatan (damai) akan dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang akan dicatatkan ke PHI. Jika tidak menemui kesepakatan dengan bukti/risalah perundingan yang lengkap, kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui konsiliator atau

⁶ Joni Bambang, *Op. Cit.*, hlm. 311.

arbitrase. Jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi, perselisihan tersebut akan diselesaikan dalam forum mediasi.

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang berperan sebagai perantara untuk mempertemukan kedua pihak yang berselisih. Proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, pilihan para pihak yang berselisih, yang membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan yang terjadi secara (*win win solution*). Hasil mediasi disini berupa perjanjian para pihak yang berselisih, sedangkan mediator disini berperan sebagai saksi dalam perjanjian perdamaian. Pelaksanaan perjanjian perdamaian mediasi ini dilakukan oleh para pihak berdasarkan para pihak. Apabila negosiasi gagal menghasilkan penyelesaian maka mediator tampil menengahi/memperantarai para pihak yang berselisih. Disini mediator menetapkan suatu putusan yang bersifat anjuran.⁷ Mediator adalah PNS yang diangkat oleh menteri untuk menangani dan menyelesaikan keempat jenis perselisihan dengan wilayah kewenangan pada kabupaten/kota. Mediator dalam menjalankan tugasnya selalu menggunakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah. Apabila tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran mediator diterima oleh para pihak, dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang selanjutnya dicatat di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi, apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak, pihak yang keberatan wajib mencatatkan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

⁷ Aloysius Uwiyono, et.al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 131.

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, pilihan para pihak yang berselisih, yang membantu pihak-pihak berselisih untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan yang terjadi secara *win win solution*. Hasil konsiliasi disini berupa perjanjian/kesepakatan yang dicapai para pihak melalui perantaraan konsiliator. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan putusan yang bersifat anjuran (*non-binding recommendation*) Konsiliator bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, dan mempunyai wewenang yang sama dengan mediator. Jenis perselisihan yang dapat ditanganinya hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Khusus perselisihan hak hanya boleh ditangani oleh mediator.

Arbitrase adalah proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih. Keputusan yang dinuat oleh arbiter ini adalah bersifat final dan mengikat pihak-pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yang berselisih sebelum perkara ini diselesaikan oleh arbiter. Dasar putusannya adalah secara *win win solution*. Arbiter bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional. Arbiter tidak berhak menangani perselisihan hak dan perselisihan PHK, tetapi berhak menangani perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh. Arbiter mengedepankan penyelesaian secara musyawarah. Apabila dapat diselesaikan secara musyawarah, dibuat Persetujuan Bersama (PB) dan selanjutnya PB tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

setempat. Apabila tidak tercapai kesepakatan, arbiter mengeluarkan putusan yang bersifat final. Apabila putusan ternyata melampaui kewenangan, atau ada bukti-bukti baru, atau pemalsuan data, pihak yang dirugikan atau yang dikalahkan dapat mengajukan pemeriksaan kembali ke Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum serta mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial yang diajukan padanya.⁸ Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berwenang menangani ke empat jenis perselisihan, dengan ketentuan bahwa pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak, dan perselisihan PHK.

Penyelesaian sengketa perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Bab II Undang-Undang PPHI. Pengadilan baru dapat menyelesaikan sengketa perselisihan apabila upaya perselisihan melalui bipartit, mediasi, atau konsiliasi tidak tercapai.

Tertera pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial disebabkan karena perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

⁸ Mohammad Saleh, Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, 2012, Hlm. 77.

hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Praktik pengajuan gugatan ketika berperkara pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur bahwa: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Isi dari gugatan adalah identitas dari para pihak, penggugat juga wajib melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika tidak demikian halnya, ketentuan undang-undang mengamanatkan hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat, kebanyakan yang melakukan gugatan adalah pekerja terhadap perusahaan karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan.

1.2 Permasalahan dan Ruang Lingkup

Dari pemaparan latar belakang penelitian di atas, terdapat beberapa masalah mengenai pemenuhan hak uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak bagi pekerja yang di PHK.

Rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apa yang menjadi dasar gugatan pihak pekerja atau buruh yang di PHK dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang?
2. Bagaimana prosedur penyelesaian pemenuhan hak uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak bagi pekerja yang di PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Tanjung Karang ?

Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya membahas dasar gugatan pihak pekerja atau buruh yang di PHK dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang dan prosedur penyelesaian pemenuhan hak uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak bagi pekerja yang di PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dasar-dasar gugatan pihak pekerja atau buruh yang di PHK dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang.
2. Mengetahui prosedur penyelesaian pemenuhan hak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak bagi pekerja yang di PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Berguna untuk mengembangkan kemampuan berkarya ilmiah dan daya nalar dengan acuan yang disesuaikan dengan disiplin ilmu yang telah dipelajari yaitu ilmu hukum pada umumnya dan Hukum Administrasi Negara (HAN) pada khususnya.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis dalam memperluas pengetahuan dibidang ilmu hukum dan mengembangkan ilmu hukum khususnya hukum administrasi negara, serta diharapkan berguna bagi mahasiswa, dosen dan masyarakat umum untuk menambah pengetahuan mengenai prosedur penyelesaian dan faktor penghambat pemenuhan hak uang pesangon dan penghargaan masa kerja bagi pekerja yang di PHK.