**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Pelaksanaan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kompleksnya hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. “Dapat dikatakan bahwa perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja/buruh dan pengusaha”.[[1]](#footnote-1))

Praktik hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang saat ini diterapkan para praktisi, baik pihak pengusaha, pekerja, pemerintah (mediator) dan hakim dalam melakukan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), sesungguhnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan menempuh  proses hukum perundingan bipartit, mediasi dan pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam praktik apabila ditemukan bukti pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, maka pengusaha akan mengundang pekerja untuk melakukan perundingan bipartit, tripartit, mediasi sampai tiga kali. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, maka diterbitkan ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari adanya perbuatan berlanjut seperti menghilangkan dokumen atau untuk memberikan ruang yang cukup bagi pekerja dalam menjalani proses hukum. Tindakan skorsing diperbolehkan oleh Undang-Undang, asalkan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut sangat diperlukan kajian hukum yang utuh akan perlindungan hak pekerja. Perlindungan hak tersebut dalam hal pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya melalui pengadilan hubungan industrial, yang mana hak pekerja tersebut berbenturan dengan kepentingan kreditur lain karena putusan pailit Pengadilan Niaga. Perlindungan hak bagi pekerja menjadi hal yang penting untuk terciptanya kepastian hukum, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia”

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif di Indonsia ?
2. Bagaimana Kepastian Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif di Indonsia ?
3. Bagaimana Upaya Hukum yang Dilakukan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam Mempertahankan Haknya Terhadap Upah Skorsing dengan Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi ?
4. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalahsebagai berikut:

* + 1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap upah skorsing yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kepailitan berdasarkan hukum positif di Indonesia
	+ 2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepastian hukum bagi pekerja terhadap upah skorsing yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat kepailitan berdasarkan hukum positif di Indonesia
	+ 3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya hukum yang dilakukan pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam mempertahankan haknya terhadap upah skorsing dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi
1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1. **Secara Teoritis**

Penulisan usulan penelitian ini memiliki kegunaan teoritis, yakni dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, ilmu hukum pada umumnya dan khususnya hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan kepustakaan bagi penelitian yang berkaitan dengan konsep dan implementasi pengaturan mengenai ketenagakerjaan dalam hal pemenuhan upah pekerja/buruh pada saat upah skorsing.

1. **Secara Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi pembuat kebijakan, praktisi hukum bisnis, penegak hukum dan masyarakat luas baik yang bersentuhan langsung dengan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maupun sebagai informasi yang bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh, pemenuhan haknya, dan jaminan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak (upah) pekerja/buruh tersebut.

##### E . Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan pembangunan nasional yang bertujuan memajukan kesejahteraan umum sebagaimana tercantum dalam alinea pertama dan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Alinea pertama, yaitu “Bahwa kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa, oleh sebab itu maka penjajahan di atas dunia dihapuskan karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan.”

Alinea keempat, yaitu :

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan /Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Tujuan Negara Indonesia dirumuskan, antara lain :

“Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial sedangkan prinsip dasar yang dipegang teguh untuk mencapai tujuan itu adalah dengan menyusun kemerdekaan Indonesia itu dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dan berdasarkan Pancasila”[[2]](#footnote-2)).

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja, yaitu:

“ (1) Kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

**F. Metode Penelitian**

 Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis, ini dapat menggambarkan fakta-fakta yang timbul dari masalah-masalah yang peneliti teliti yang kemudian akan dianalisis sebagai berikut :

1. **Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dalam tesis ini adalah termasuk penelitian
yang bersifat deskriptif analitis, yang artinya menggambarkan fakta-fakta berupa data sekunder (data yang sudah ada) yang terdiri dari bahan hukum primer (perundang-undangan), bahan hukum sekunder (doktrin), dan bahan tersier (opini masyarakat).[[3]](#footnote-3))

**2**. **Metode Pendekatan**

Peneliti menggunakan pendekatan yuridis normatif,[[4]](#footnote-4)) yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder. Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder yaitu teori-teori hukum dan pendapat-pendapat para sarjana, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dari masalah yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.

**3. Tahap Penelitian**

Penelitian dilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, pada penelitian sekunder dilakukan dengan cara inventarisir, penelitian lapangan diantaranya membuat pertanyaan dan wawancara, oleh karena itu penelitian dibagi menjadi dua tahapan :

* + 1. Penelitian Kepustakaan

1). Bahan hukum sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan para ahli di bidang hukum yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis bahan-bahan hukum primer berupa doktrin (pendapat para ahli terkemuka) internet, surat kabar dan dokumen terkait.

2). Bahan tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar hukum “ *Black’s Law* “ dan ensiklopedia.

 b. Penelitian Lapangan

* + **4. Teknik Pengumpulan Data**

Sehubungan dengan pendekatan yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelaahan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yaitu, peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedi, kamus hukum dan lain-lain serta bahan hukum tertier yaitu bahan dari internet dan surat kabar.

* + **5. Alat Pengumpul Data**
1. Studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari materi-materi bacaan yang berupa literatur, catatan perundang-undangan yang berlaku dan bahan lain dalam penelitian ini;
2. Penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara pada instansi serta pengumpulan bahan-bahan yang terkait dengan masalah yang dibahas.
	* **6. Analisis Data**

Analisis data dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala gejala tertentu.[[5]](#footnote-5)) Data yang diperoleh dianalisis secara yuridis kualitatif untuk mencapai kepastian hukum, dengan memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga tidak tumpang tindih, serta menggali nilai yang hidup dalam masyarakat baik hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis.

* + **7. Lokasi Penelitian**

a. Perpustakaan

1). Perpustakaan Fakultas Hukum Unpas, Jln. Lengkong Dalam No.17 Bandung.

2).Perpustakaan Umum Universitas Padjajaran, Jln Dipatiukur No. 35 Bandung

3).Perpustakaan Pascasarjana Unpas Jln Sumatra No 41 Bandung

4). Perpustakaan Digital, www.hukumonline.com/klinik

b. Lapangan

 Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Jalan Martanegara No. 4 Kota Bandung Jawa Barat

BAB II

TINJAUAN TEORITIS TENTANG UPAH SKORSING DAN KEPAILITAN SERTA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Perihal Upah

1. Pengertian Upah

Salah satu point penting yang diatur dalam hukum perburuhan adalah mengenai upah. Upah adalah pembayaraan yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.[[[6]](#footnote-6))](#bookmark30) Dalam melakukan penilaian terhadap upah sendiri terdapat dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang nilai nominal artinya “ jumlah yang berupa uang dan dari sudut pandang nilai upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut.”[[[7]](#footnote-7)](#bookmark31))

1. **Fungsi Upah**

Tujuan buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut adalah sebagai suatu penghasilan buruh yang digunakan untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. “ Hak buruh mendapatkan upah merupakan kewajiban pengusaha selama ia melakukan pekerjaannya”[[[8]](#footnote-8)](#bookmark34)) Fungsi Upah dalam hubungan kerja diharapakan berfungsi sebagai:

1. Imbalan atas j asa yang telah dilakukan
2. Pemenuhan kebutuhan utama dari pekerja agar dapat hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukannya
3. Perwujudan keadilan sosial
4. Dapat mendorong kearah peningkatan disiplin
5. Dapat meningkatkan produktifitas kerja
6. Dapat memberi rasa aman dan kepastian[[9]](#footnote-9)
7. **Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Mengenai sistem pengupahan sendiri dapat dibagi dalam beberapa macam yaitu :

* + 1. Sistem upah menurut jangka waktu yaitu upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pada banyaknya waktu yang dipakai untuk bekerja. biasanya disebut sistem satuan waktu.
		2. Sistem kombinasi ini adalah sistem upah berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan upah potong/satuan hasil.
		3. Sistem Upah yang didasarkan pada pembukuan/hasil Perusahaan ini biasanya dilakukan hanya sebagahagian saja.
1. **Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Perlidungan bagi buruh di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan khsusunya mengenai upah disebutkan dalam Pasal 1 angka (30), menyatakan :

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.

Upah minimum meliputi:

1. Upah Minimum Propinsi (UMP) berlaku diseluruh kabupaten/ kota dalam 1 (satu) wilayah propinsi
2. Upah minimum Kabupaten/ Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah kebupaten/kota.

Selain itu upah minimum juga berdasarkan kelompok lapangan usaha Indonesia (KLUI) disebut sebagai Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum sektoral Kabupaten (UMSK).

1. **Perihal Kepailitan**

**1. Pengertian Kepailitan**

Secara tata bahasa, kepailitan berarti segala hal yang berhubungan dengan “pailit”. Dalam *Black’s Law Dictionary* pailit atau *“Bangkrupt”*adalah :

*“the state or condition of e person (individual, partnership, corporation, municipality) who is unable to pay its debt as they are, or become due”. The term includes a person againts whom an involuntary petition has been filed, or who has filed a voluntary petition, or who has been adjudged a bangkrupt”*[[10]](#footnote-10))

Pengertian yang diberikan dalam *Black’s Law Dictionary*
tersebut, dapat kita lihat bahwa pengertian pailit dihubungkan dengan
“ketidakmampuan untuk membayar” dari seorang (debitor) atas utang-
utangnya yang telah jatuh tempo. Ketidakmampun tersebut harus disertai
dengan suatu tindakan nyata untuk mengajukan, baik yang dilakukan
secara sukarela oleh debitor sendiri, maupun atas permintaan pihak ketiga
(di luar debitor), suatu permohonan pernyataan pailit ke Pengadilan.

**2. Pengajuan Permohonan Pernyataan Pailit**

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, permohonan pernyataan pailit tersebut diajukan oleh : Debitor sendiri, Atas permintaan seorang atau lebih kreditor, Kejaksaan untuk kepentingan umum.

1. **Mereka yang Dapat Dinyatakan Pailit**

Subjek hukum yang dapat dinyatakan pailit adalah :

a. “Orang perorang;.

b.“Perserikatan-perserikatan dan perkumpulan-perkumpulan tidak berbadan hukum lainnya;

c. Perseroan-perseroan, perkumpulan-perkumpulan, koperasi maupun yayasan yang berbadan hukum.

**4. Pengadilan yang Berwenang**

Meskipun tidak secara eksplisit disebutkan, namun dari rumusan
ketentuan Pasal 3 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, terdapat ketentuan bahwa : “Setiap permohonan pernyataan pailit harus diajukan ke Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi daerah tempat kedudukan hukum debitor.

**5. Hukum Acara yang Berlaku**

Hukum Acara yang berlaku Untuk memberikan ketegasan, Pasal 299 Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU).

**6. Asas-Asas Umum Undang-Undang Kepailitan**

Pada prinsipnya asas-asas umum dari kepailitan adalah sebagai berikut : Sifat dapat dilaksanakan lebih dahulu *(Uit Voor Baar Bij Voor Raad)* Asas dapat dilaksanakan lebih dahulu dapat kita lihat di dalam Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang, menyatakan bahwa :“Putusan atas permohonan pailit dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun terhadap putusan tersebut diajukan suatu upaya hukum” dan Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (UUKPKPU) yang mewajibkan kurator kepailitan untuk melaksanakan segala tugas dan kewenangannya untuk mengurus dan/atau membereskan harta pailit terhitung sejak putusan pernyataan pailit ditetapkan, meskipun terhadap putusan tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali.

**7. Persyaratan Kepailitan**

1. Keharusan adanya dua kreditor

b. Pengertian Utang Yang Jatuh Waktu

**8. Harta Kepailitan**

Harta pailit adalah harta milik debitor yang dinyatakan pailit berdasarkan keputusan Pengadilan. Ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang dengan mengecualikan beberapa macam harta kekayaan debitor dari harta pailit. Khusus bagi individu atau debitor perorangan yang dinyatakan pailit, maka seluruh akibat dari pernyataan pailit tersebut yang berlaku untuk debitor pailit juga berlaku untuk suami atau isteri yang menikah dalam persatuan harta dengan debitor pailit tersebut.

1. **Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang**

Penundaan kewajiban pembayaran utang merupakan suatu istilah yang selalu dikaitkan dengan masalah keadaan tidak mampu membayar atas utang-utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih seketika.

C. Perihal Ketenagakerjaan

1. **Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts,* namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi.

Berdasarkan pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh para ahli hokum, maka hukum perburuhan setidak-tidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.

**2. Pengertian dan Fungsi**

Hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak yang mengatur kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ataukaryawan atau buruh menerima upah dan keadaan penghidupan yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja tersebut. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan yaitu mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi barang maupun jasa, dan mengatur perlindungan tenaga kerja yang bersifat memaksa.

**3. Sumber Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan**

a. Peraturan Perundangan (Undang-Undang dalam arti Material.

b. Adat dan Kebiasaan.

c. Keputusan-keputusan Pejabat-pejabat dan Badan-badan Pemerintah
Peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh instansi-instansi administratif, yang didasrkan Undang-undang.

d. Traktat

Traktat adalah satu perjanjian kenegaraan yang dilakukan oleh dua Negara atau lebih.

e. Peraturan Kerja. Satu peraturan yang mengatur tentang syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh pengusaha berlaku untuk semua karyawan.

f. Perjanjian Kerja dan Perjanjian Perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama)

**4. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan**

a. Abad Pertengahan

Disamping kebiasaan dan keputusan-keputusan pengadilan adalah sebagai sumberr hukum ketenagakerjaan, maka sumber-sumber lainnya sebagai berikut :

1). Kontrak kerja perorangan yang memuat syarat-syarat kerja termasuk perundingan dan kesepakatan kedua belah pihak *(Individuil Arbeids Contract).*

2).Peraturan perusahaan yang memuat aturan-aturan kerja yang ditentukan sendiri (sepihak) oleh pengusaha, baik seluruhnya maupun sebagian.

3). Peraturan perusahaan yang memuat aturan-aturan kerja yang ditentukan oleh organisasi perusahaan.

4). Ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundangan yang memuat sanksi baik perdata maupun publik.

b. Abad Sembilan Belas

Dalam fase ini timbullah berbagai macam peraturan perundangan yang memuat sanksi baik perdata maupun publik. Seseorang pekerja itu secara Yuridis bebas menentukan apakah ia mau bekerja atau tidak, tetapi secara sosiologis tidak bebas karena terpaksa bekerja untuk orang lain. Perkembangan pemerintahan di Indonesia tidak terlepas dari perkembangan hukum yang terjadi pada akhir abad 19 yaitu hukum klasik ke hukum *“ Welfare State “* (modern).

c. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

1). Zaman Perbudakan

2). Kerja Ulur atau Peruluran

Dimana ketidakbebasan seseorang terletak pada terikatnya suatu kebun tertentu. Terjadinya setelah Jan Pieterzoon Coen pada tahun 1621 dan 1622 termasuk Pulau Banda, denagn membunuh penduduk atau mengangkut keluar sebagai budak. Penghapusan Kerja Ulur tersebut diperintahkan dengan Undang-undang tahun 1859 Stbl.46, yang pelaksanaannya diatur dalam ordonantie tahun 1859 Stbl.48.

3). Kerja Hamba

Kerja Hamba ini terjadi bila seseorang menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang.

4). Pekerjaan Rodi

5). Poenale Sanksi

Poenale Sanksi adalah ancaman pidana, terutama ats penolakan untuk bekerja dengan melarikan diri dan dapat mengangkut buruh kembali ke perusahaan dengan bantuan polisi.

**5. Beberapa Aspek yang Di atur dalam Hukum Ketenagakerjaan**

a. Penempatan

b. Hubungan Industrial

c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

d. Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

**D. Perihal Pemutusan Hubungan Kerja**

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

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. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
	* 1. PHK oleh majikan/pengusaha;

b. PHK oleh pekerja/buruh;

c. PHK Demi Hukum

d. PHK oleh Pengadilan (PPHI)

3. Kompensasi Bagi Pekerja yang di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Ketika perusahaan mengakhiri masa kerja aktif seorang pekerja atau yang dikenal dengan istilah PHK, maka perusahaan tersebut wajib memberikan kompensasi PHK. Perihal mengenai kompensasi PHK dijelaskan pada Pasal 156 ayat 2 (UU No 13/2003)  tentang dengan uang pesangon, Pasal 156 ayat 3 tentang uang perhargaan masa kerja, dan Pasal 156 ayat 4 uang penggantian hak.

 **BAB III**

**PELAKSANAAN** **UPAH SKORSING BAGI PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT KEPAILITAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

1. **Hubungan Kerja**

Pada dasarnya, [hubungan kerja](http://www.sarjanaku.com/) yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa [hubungan kerja](http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html) sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

1. **Perselisihan Hubungan Industrial**

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan indutrial 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 hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

1. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui dua jalur, yaitu penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*). Penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (*non litigasi*) meliputi empat cara:

1. Penyelesaian melalui Bipartit.
2. Penyelesaian melalui Mediasi.
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi.
4. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.
5. **Mediasi Hubungan Industrial**

Apabila ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan atau tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan bipartit, maka tahap berikutnya adalah penyelesaian secara mediasi. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib, apabila penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak disepakati oleh para pihak.

**BAB IV**

**ANALISIS** **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP**

**UPAH SKORSING DALAM PROSES PENYELESAIAN**

**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT**

**KEPAILITAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF DI INDONESIA**

1. **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif di Indonsia**

Ketika perusahaan mengakhiri masa kerja aktif seorang pekerja atau yang dikenal dengan istilah PHK, maka perusahaan tersebut wajib memberikan kompensasi PHK. Perihal mengenai kompensasi PHK dijelaskan pada Pasal 156 ayat 2 (UU No 13/2003)  tentang uang pesangon, Pasal 156 ayat 3 tentang uang perhargaan masa kerja, dan Pasal 156 ayat 4 uang penggantian hak. Bahwa ada dua macam PHK, yakni karena inisiatif pekerja dan yang kedua atas inisatif perusahaan.  Dari siapa insiatif PHK menentukan besaran kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan kepada pekerja.

Kompensasi akibat Pemutusan Hubungan Kerja, baik atas inisiatif pekerja maupun atas inisiatif perusahaan, merupakan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Begitupula halnya jika pekerja mengundurkan diri, melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan atau pelanggaran berat, perusahaan tetap harus menyediakan kompensasi. Untuk melindungi perusahaan dari *cash flow* tersebut, maka sebaiknya perusahaan menyelenggarakan program pensiun, karena manfaat pensiun dapat mensubsidi pesangon. Selain itu asuransi dana pesangon bisa dipakai sebagai cadangan perusahaan apabila terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena karyawan pensiun, karyawan mengundurkan diri, karyawan diberhentikan, karyawan meninggal ataupun karena karyawan cacat tetap total.

Top of Form

1. **Kepastian Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif di Indonsia**

Buruh yang terbelit kasus PHK dan memilih menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), selalu mengajukan tuntutan upah proses. Pekerja/buruh yang menyadari hakikat Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, lazimnya menyusun tuntutan upah proses dengan redaksi “menghukum tergugat (pengusaha) membayar upah proses sejak PHK dilakukan sampai putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan.”

Dalam kaitan upah proses, praktik peradilan memperlihatkan tiga macam putusan PHI.

1. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses selama enam bulan.
2. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses lebih dari enam bulan.
3. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses sampai perkara berkekuatan hukum tetap.

1. **Upaya Hukum yang Dilakukan Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam Mempertahankan Haknya Terhadap Upah Skorsing dengan Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi.** .

Dalam masa menunggu proses penetapan dari Pengadilan, maka Undang-Undang mengatur: Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Pasal ini mengandung pengertian bahwa sebelum adanya putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap tentang penetapan Pemutusan Hubungan Kerja, maka buruh tetap menyelesaikan kewajibannya seperti biasa yakni bekerja dan menerima gaji, begitu juga pengusaha wajib menyelesaikan kewajibannya seperti biasa pula yakni memberi gaji pada buruh dan menjalankan roda usahanya seperti biasa. Terkait dengan masalah upah proses (upah dalam tenggang waktu menunggu putusan pengadilan) dalam praktiknya di Pengadilan terdapat tiga macam putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yakni:

1. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses selama enam bulan. Putusan ini berkiblat pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.
2. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses lebih dari enam bulan tetapi tidak sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Putusan ini lebih didasarkan pada rasa keadilan menurut hakim.
3. Putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap. Putusan ini murni didasarkan pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**
	1. Undang-Undang harus memberikan jaminan perlindungan untuk dipenuhinya hak pekerja karena hak itu telah dijamin Undang-Undang Dasar 1945, dan secara sosial ekonomi kedudukan buruh lebih lemah dibanding pengusaha. Upah buruh harus dibayar ‘sebelum kering keringatnya’. Kewajiban terhadap negara berada pada tingkat setelah upah pekerja. Negara masih punya sumber penghasilan lain di luar *boedel pailit*, sedangkan buruh menjadikan upah satu-satunya sumber mempertahankan hidup diri dan keluarganya. Upah pekerja harus didahulukan pembayarannya ketika perusahaan pailit. Hal itu dinyatakan dalam putusan perkara No.67/PUU-XI/2013, yakni menguji konstitusionalitas frasa “yang didahulukan pembayarannya” dalam Pasal 95 ayat (4) [UU No. 13 Tahun 2003](http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/13146/nprt/10/uu-no-13-tahun-2003-ketenagakerjaan) tentang Ketenagakerjaan.
	2. Pada realitas praktik peradilan. Pemohon memiliki pendirian bahwa hukum positif tidak mengatur batas waktu pembayaran upah proses PHK. Pemohon menguraikan, PHI memutus upah proses PHK tidak sesuai hukum positif *incasu*Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tegasnya, pemohon keberatan dengan kenyataan PHI memutus upah proses PHK tidak sampai pada putusan berkekuatan hukum tetap *(inkracht van gewijsde).*
	3. Hakim dalam memutus upah proses bisa menggunakan pendekatan rasa keadilan. Kebolehan itu terutama bila gugatan perselisihan PHK itu diajukan oleh pengusaha disertai dengan alasan PHK yang sesuai dengan hukum. Sebaliknya, bila PHK dilakukan menyimpang dari hukum dan pengusaha tidak memperlihatkan keinginan untuk menyelesaikan perselisihan PHK sesuai hukum positif maka, sesuai putusan MK No 37/PUU-IX/2011 batas pembayaran upah proses seutuhnya merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003.
2. **Saran**
3. Untuk melindungi perusahaan dari *cash flow* tersebut, maka sebaiknya perusahaan menyelenggarakan program pensiun, karena manfaat pensiun dapat mensubsidi pesangon. Selain itu asuransi dana pesangon bisa dipakai sebagai cadangan perusahaan apabila terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) karena karyawan pensiun, karyawan mengundurkan diri, karyawan diberhentikan, karyawan meninggal ataupun karena karyawan cacat tetap total.
4. Di dalam perubahan mendatang perlu mengatur batas waktu bagi Mahkamah Agung memutus dan mengirim salinan putusan ke PHI tingkat pertama. Pengaturan batas waktu untuk setiap tahapan pemeriksaan sampai pengiriman putusan merupakan kebutuhan mendesak sehingga di dalam hukum acara terdapat aturan baku tentang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
5. Selain itu, undang-undang hasil revisi atau yang baru nanti perlu mengatur batas waktu PHI memberitahu dan mengirimkan salinan putusan kepada pencari keadilan. Penentuan batas waktu dalam semua proses memastikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lewat dari enam bulan. Tujuannya, menciptakan proses penyelesaian yang semakin sederhana sehingga mampu mewujudkan pengadilan yang cepat, sederhana, murah dan berkeadilan

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010

Bagir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*, al-Huda. Jakarta, 2007

C.S.T. Cansil dan Christine S.T. Cansil, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi)*, Cetakan ke-6, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001

Dasril Radjab*, Hukum Tata Negara Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005.

Frederick Engels, *Das Kapital Karl Marx*, Hasta Mitra, Jakarta 2002

Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta 1992

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh*, Cet.V, Pradya Paramita, Jakarta **,**1983

Ismail Nawawi, *Manajemen Komflik Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009

John Locke,*Two Treatiese of Civil Government*, J.M. Dent & Sons Ltd, London, 1960

Karl Marx, *Kapital Sebuah Kritik Ekonomi Politik*, Buku Pertama, Hasta Mitra, Jakarta, 2004

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Hak Istimewa, Gadai dan Hipotik*, Prenada Media Grup, Jakarta, 2005

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* Rajawali Pers,Jakarta, 2008

Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan* *Industrial Dalam Teori Dan Praktik,* PT. Alumni, Bandung, 2011

Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghlmia Indonesia, Jakarta, 1983

R.G.Kartasaputra, A.G. Kartasaputra, A. Setiady, *Manajemen Perupahan Pada Perusahaan*, Media Aksara, Jakarta,1986

Rahmad Syafaat,*Gerakan Buruh dan Pemenuhan Hak Dasarnya,* Cetakan Pertama, In-TRANS Publishing, Malang, 2008

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonseia, Jakarta, 1990

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Rineka Cipta, Jakarta, 1995

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999

Soedikno Mertokusumo, dikutip E. Fernando M. Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Buku Kompas, Surabaya, 2007

Soerjono Soekanto*, Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 198

\_\_\_\_\_\_\_\_, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1986

Theo Hujibers, *Filsafat Hukum dalam lintasan sejarah*,Kanisius, Yogyakarta, 1982

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial,* Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta 1996

VanApeldoorn di kutip, Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta, (selanjutnya disingkat Peter Mahmud Marzuki I), 2007

\_\_\_\_\_\_\_\_, *Pengantar Ilmu Hukum,Cetakan Kedua Puluh Empat,*Pradnya Paramita,Jakarta,1990

1. **Peraturan perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Hasil Amandemen

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

1. **Sumber Lain**

 [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com/) , diakses pada Rabu, 2 Oktober 2016, pukul 16.10 WIB.

Esmi Warassih, *Mengapa Harus Legal Hermneutic*, Makalah pada Seminar Nasional “Legal Hermeneutics sebagai Alternatif Kajian Hukum”, Semarang, 24 November 2007

1. ) Ismail Nawawi, *Manajemen Komflik Industrial*, ITS Press, Surabaya, 2009,hlm,8. [↑](#footnote-ref-1)
2. ) [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com/) , diakses pada Rabu, 2 Oktober 2016, pukul 16.10 WIB. [↑](#footnote-ref-2)
3. 15)Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonseia, Jakarta, 1990, hlm. 11-12. [↑](#footnote-ref-3)
4. ) *Ibid*, hlm. 11-12. [↑](#footnote-ref-4)
5. ) Soerjono Soekanto*, Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm 37. [↑](#footnote-ref-5)
6. )Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh*, Cet.V, Pradya Paramita, Jakarta **,**1983**,** hlm.129 [↑](#footnote-ref-6)
7. **)***Ibid* [↑](#footnote-ref-7)
8. )Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja Perlindungan Buruh*, Cet.V, Pradya Paramita, Jakarta ,1983, hlm.12 [↑](#footnote-ref-8)
9. ) *Ibid* [↑](#footnote-ref-9)
10. ) Gunawan Widjaja, *Tanggung Jawab Direksi Atas Kepailitan Perseroan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003*,* hlm. 11. [↑](#footnote-ref-10)