

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk berdasarkan konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pada tanggal 18 Agustus 1945 sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan. Adapun tujuan negara Indonesia menurut Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. (Arfa'i, 2015) Tujuan negara ini kemudian dijabarkan dalam isi atau batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasinya diwujudkan dengan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Salah satunya yaitu dengan adanya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,(Arifuddin, 2020) Ketentuan tersebut merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia yang merupakan tanggung jawab negara untuk memenuhinya. Sehingga berdasarkan amanat konstitusi negara, negara harus memberikan perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum tertulis yang didalamnya memuat dan mengatur segala kepentingan yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pemberi kerja.

Imam Soepomo menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah. Kata perburuhan disini, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, yang pada umumnya disebut majikan atau pemberi kerja, dengan menerima upah sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeid*) dan pekerja (*arbeider*).

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah bekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan juga bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha.

Kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesamaan hak sebagai tenaga kerja, baik itu tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki, tanpa adanya perbedaan perlakuan dari setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan mereka. Dengan demikian, undang-undang ini merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara Indonesia kepada setiap tenaga kerja dan pemberi kerja.

Perlindungan hukum dalam masyarakat beraneka ragam bentuknya, masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan dalam masyarakat agar dalam berhubungan sesama masyarakat tidak terjadi kekacauan. Untuk menjaga agar peraturan-peraturan hukum dapat berlangsung terus menerus dan dapat diterima oleh masyarakat, maka peraturan hukum yang berlaku harus sesuai dengan tujuan dari hukum yakni menjamin adanya kepastian hukum, kemanfaatan hukum dalam masyarakat yang bersendikan pada keadilan.

Buruh, pekerja, tenaga kerja, dan karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan

balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau majikan atau pengusaha.

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 atau 2, 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 merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin hak-haknya. PER-04/MEN/1994 mengatakan bahwa pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Kata “profesi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*profession*” yang berasal dari bahasa Latin “*professus*”. Kedua kata tersebut memiliki arti yang sama, yaitu mampu atau ahli di bidang tertentu. Mengacu pada asal katanya tersebut maka pengertian profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu yang didapat dari pendidikan tinggi, di mana umumnya mencakup pekerjaan mental yang didukung dengan kepribadian dan sikap profesional.

Pengertian profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan ilmu pengetahuan atau keterampilan khusus sehingga orang yang memiliki pekerjaan tersebut harus mengikuti pelatihan atau pendidikan tertentu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Hubungan industrial di Indonesia memiliki beberapa ciri yaitu (a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara, (b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat, (c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dan pekerja berjalan dengan baik, dimana kadangkala pengusaha dan pekerja tidak selalu memiliki persamaan pendapat, sehingga perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial selama ini terjadi karena tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

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 hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini sejalan dengan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 tentang jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam yaitu; (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, (c) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, (d) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.

Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan ini. Tetapi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama dari pekerja yang pasti menimbulkan reaksi yang tidak dapat menerima alasan-alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang

berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Black Law Dictionary memberikan definisi mengenai *win-win solution*, yakni : (Black, 1979, p. 224)

“States have modernised their laws so as to be seen to be ‘arbitration friendly’ firms of lawyers and accountants have established dedicated groups of arbitration specialists, conference and seminars proliferate, and the distinctive law and practice of international arbitration has become a subject of study in universities and law schools alike.”

Definisi tersebut memberikan pengertian bahwa *win-win solution* adalah suatu cara dimana pihak yang bersengketa akan mendapatkan hasil yang sama-sama memuaskan tidak ada yang menang dan tidak ada yang kalah, dalam hal ini sebaiknya digunakan bentuk negosiasi dengan teknik negosiasi kooperatif yang menganggap pihak negosiator lawan bukan sebagai musuh, melainkan sebagai mitra kerja, dimana para pihak berkomunikasi satu sama lain untuk menjajaki kepentingan dan nilai-nilai bersama, dengan menggunakan rasio dan akal sehat sebagai suatu cara menjajaki kerja sama.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Langkah pertama penyelesaian hubungan industrial adalah dengan langkah bipartit, jika gagal maka pihak mempunyai kesempatan yang sama untuk meminta bantuan instansi ketenagakerjaan daerah setempat. Instansi ketenagakerjaan akan memberikan pilihan bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika

para pihak tidak memilih keduanya, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan perkara kepada mediator untuk diselesaikan melalui mediasi.

Dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Karena gagalnya upaya bipartit yang dilakukan antara buruh dan pengusaha, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Mediasi merupakan bentuk atau cara penyelesaian sengketa alternatif diluar pengadilan, dalam pengertiannya Bahasa Inggris yaitu mediation atau menengahi, yang dalam artiannya penyelesaian suatu sengketa dibutuhkan seorang penengah atau pihak ketiga. Tahap mediasi dipilih karena alternatif penyelesaian sengketa ini yang paling sesuai, tidak membutuhkan biaya yang besar, dijalankan dalam waktu yang relatif singkat dan dapat dilaksanakan langsung oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak ketiga tersebut disebut dengan mediator dalam hal ini mediator hubungan industrial merupakan pegawai pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang sudah terpenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan untuk melakukan mediasi

dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 Ayat 4 mewajibkan pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Jalur konsiliasi sebenarnya memiliki kemiripan dengan mediasi, namun konsiliasi lebih bersifat formal dan memiliki ruang lingkup sengketa yang lebih luas. Konsiliator lebih banyak berperan pasif sebagai fasilitator perundingan yang membiarkan para pihak berunding secara mandiri. Konsiliasi lebih cocok diterapkan untuk menyelesaikan sengketa bisnis yang besar. Sedangkan arbitrase adalah suatu mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh arbiter yang akan bertindak sebagai hakim atau peradilan swasta hingga ditetapkan hukum perdamaian bersama oleh para pihak sampai putusan yang final dan mengikat. Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak, namun jalur penyelesaian ini membutuhkan biaya dan kekuatan materil untuk membayar proses arbitrase yang dilaksanakan sehingga jalur ini akan menyulitkan bagi pihak buruh. (Arifuddin, 2020)

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *Blue Callar*. Sedangkan yang

melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi. (Husni, 2008, p. 33)

Tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi pekerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap pekerja/buruh yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana pekerja/buruh bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan taraf produktifitas nasional.(Maimun, 2007)

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia dikenal sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja didefinisikan sebagai suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan peker/buruh dengan memberi upah.(Soepomo, 1999)

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-

syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Setiap tindakan perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, haruslah melihat pada tindakan pekerja tersebut, dan apakah tindakan PHK tersebut melanggar Hak Asasi dari pekerja tersebut. Karena Hak Asasi adalah sesuatu yang tidak dapat dikesampingkan dalam keadaan apapun.

Awal tahun 2020 pemerintah tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (yang selanjutnya disingkat dengan RUU) Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *Omnibus Law*. RUU ini sedang dipersiapkan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. (Adhi Setyo Prabowo, 2020)

Black Law Dictionary Ninth Edition Bryan A. Garner disebutkan *omnibus: relating to or dealing with numerous object or item at once ; including many thing or having varius purposes*. Menyesuaikan dengan definisi tersebut jika dikontekskan dengan UU maka dapat dimaknai sebagai penyelesaian berbagai pengaturan sebuah kebijakan tertentu, tercantum dalam dalam berbagai UU, ke-dalam satu UU payung. (Black, 1979, p. 98)

Jadi, dapat dikatakan *omnibus law* merupakan metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda, menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum (*umbrella act*). Dan ketika peraturan itu diundangkan berkonsekuensi mencabut beberapa aturan hasil penggabungan dan

substansinya selanjutnya dinyatakan tidak berlaku, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.

Pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 151 sampai Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Salah satu kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi Perusahaan Media di Bandung. Perusahaan Media tersebut menuding salah satu pekerja melakukan mangkir dari kewajibannya. Padahal faktanya pekerja tidak masuk kerja karena sakit, menurut surat hasil pemeriksaan tertanggal 20 April 2016. Menyatakan bahwa pekerja mengalami depresi karena pekerjaan di perusahaan media tersebut, konseling menyarankan agar pekerja berhenti bekerja. PHK sepihak yang dialami pekerja telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan Media dengan Dewan Karyawan Perusahaan Media tersebut, juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnalis asal Bandung, pekerja, melalui kuasa hukumnya Tim Advokasi Jurnalis (TAJI), menggugat manajemen Perusahaan Media sebesar Rp 285,6 juta. Musababnya, pekerja merasa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak koran perusahaan media tersebut terhadap dirinya tidak sah. Hal itu terungkap saat TAJI menggugat Perusahaan Media tersebut di Pengadilan Negeri (PN) Hubungan Industrial Bandung, Senin (4/9/2017). Melalui perkara dengan nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bdg.

Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, pekerja/ buruh yang mengalami

sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4). Begitupun dengan apa yang diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa PHK dapat terjadi apabila seorang buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan sehingga dapat diberikan uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Salah satu Perusahaan Media di Bandung menuding pekerja mangkir kerja. Padahal, faktanya, pekerja tidak masuk kerja karena sakit. Perusahaan tidak mau mengakui pekerja tengah dalam kondisi sakit meskipun pekerja menunjukkan surat sakit. Lebih parah lagi, Perusahaan Media tersebut tidak mau menanggung biaya pengobatan pekerja selama sakit.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul: **“IMPLEMENTASI PASAL 4 AYAT 2 PERMA NOMOR 1 TAHUN 2016 TENTANG MEDIASI DI PENGADILAN NEGERI TERHADAP PEMERIKSAAN PERKARA KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN**

**INDUSTRIAL (PHI) KOTA BANDUNG DIKAITKAN DENGAN
PASAL 151 AYAT 2 *OMNIBUSLAW*”**

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana implementasi mediasi di Pengadilan Negeri untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga pekerja yang terkena PHK secara sepihak oleh perusahaan dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 ?
2. Bagaimana faktor-faktor penghambat mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perusahaan dengan pekerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 ?
3. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pengusaha dengan pekerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang implementasi mediasi di Pengadilan Negeri untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga pekerja yang terkena PHK secara sepihak oleh perusahaan dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020;
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang faktor-faktor penghambat mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perusahaan dengan pekerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020; dan
3. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pengusaha dengan pekerja pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung dikaitkan dengan Pasal 4 Ayat 2 Perma Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi di Pengadilan Negeri dan Pasal 151 Ayat 2 *Omnibuslaw* setelah terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 103/PUU-XVIII/2020.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Bidang Hubungan Industrial.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi dan instansi terkait dalam Bidang Bidang Hubungan Industrial.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila sebagai nilai dasar fundamental bagi Bangsa dan Negara Republik Indonesia, secara kausalitas bersifat objektif dan juga subjektif, artinya esensi nilai-nilai Pancasila bersifat universal yaitu Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Kerakyatan dan Keadilan yang menjadi suatu kesatuan yang bulat bukan terpisah-pisah dan memiliki makna sendiri-sendiri, melainkan memiliki esensi makna yang utuh. Dalam bidang ketenagakerjaan, Pancasila merupakan bagian dari sumber hukum, Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan “Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara.” Sehingga termasuk dalam hukum ketenagakerjaan, Pancasila Sila Kelima yang berbunyi “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia” tetap merupakan sumber hukum utama. Sehingga dalam menjalankan hukum ketenagakerjaan, perlu mewujudkan nilai-nilai Pancasila.

Nilai-nilai yang ada dalam Pancasila merupakan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV yaitu: memajukan kesejahteraan

umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Berdasarkan hal tersebut, maka sangat dibutuhkan alat untuk mengatur semuanya yang di wujudkan kedalam aturan perundang-undangan karena Indonesia adalah negara hukum sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi Negara Indonesia adalah negara hukum. (Ruslina, 2019)

Indonesia sebagai negara hukum, maka negara harus mengakui dan menjamin hak kesamaan semua warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hal ini merupakan amanat ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : (Arifuddin, 2020)

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Salah satu bentuk perwujudan bahwa Indonesia adalah negara hukum yang menghormati kesamaan kedudukan warga negaranya di dalam hukum, salah satunya dituangkan dalam Pasal 28 dan 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945 dinyatakan bahwa kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.

Amanat UUD NRI Tahun 1945 tersebut di atas kemudian di implementasikan ke dalam sebuah aturan bidang ketenagakerjaan sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja

yang diantaranya adalah hak untuk berserikat, berkumpul dan hak menyampaikan pendapat baik lisan maupun tulisan. Salah satu hak dasar pekerja untuk menyampaikan pendapat diatur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Aslansyah, 2019)

Teori perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo merupakan salah satu teori yang sangat penting untuk dikaji, karena teori ini focus pada kajian untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Masyarakat yang didasarkan pada teori ini, yaitu masyarakat yang berada pada posisi yang lemah, baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*. (Satjipto Rahardjo, 2014)

Hukum bertujuan memberikan rasa aman bagi setiap manusia. Berdasarkan hal tersebut hukum harus mampu memberikan perlindungan yang merupakan hak setiap orang. Sebagaimana dinyatakan dalam dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Teori

perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif, yaitu : (Yuanitasari, 2020)

1. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/penguasa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan kepastian hukum akibat pemutusan hubungan kerja.

Salah satu ciri Indonesia sebagai negara hukum adalah memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik di perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :
(Wisnuwardhani, 2018)

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja;
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan saat bekerja. Perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja; dan
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Ketiga perlindungan ini disebut jaminan sosial. (Sajou et al., 2020)

Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. (Khalid & Pratitis, 2021)

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Pengertian ini menyatakan bahwa yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pasal 1313 KUHPerdara disebutkan bahwa perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dalam perjanjian dikenal adanya 5 (lima) macam asas, yaitu asas konsensualisme yang artinya perjanjian itu terjadinya kata sepakat (*consensus*) antara pihak-pihak pokok perjanjian, asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, asas *pacta sunt servanda* yang artinya para pihak dalam perjanjian memiliki kepastian hukum oleh karenanya dilindungi secara hukum, asas itikad baik artinya niat baik dari para pihak yang melakukan suatu perjanjian untuk tidak merugikan mitra janjinya serta tidak merugikan kepentingan umum. Dan yang terakhir adalah asas kepribadian yang artinya asas ini menentukan bahwa seorang yang akan melakukan kontrak hanya untuk kepentingan perorangan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Begitupula dengan pemutusan hubungan kerja karena alasan *force majeure* dan alasan efisiensi yang diatur dalam Pasal 164 ayat (3), bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 154 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
3. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan

kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur bahwa perusahaan tidak boleh sewenang-wenang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan :

1. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
3. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Menikah;
5. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
7. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
10. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan atau penelitian data sekunder. (Soemitro, 1980) Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang akan diimplementasikan ke dalam norma-norma dasar kemudian dibentuk menjadi peraturan-peraturan. (Jhonny Ibrahim, 2006) Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Langkah-langkah yang di tempuh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis, yaitu memberikan paparan secara sistematis dan logis, serta kemudian menganalisisnya, dalam rangka Mengkaji bahan-bahan dari kepustakaan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan teori-teori hukum yang menyangkut permasalahan yang dihadapi untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta secara sistematis, faktual, logis dan memiliki landasan pemikiran yang jelas. (Soemitro, 1980) Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

“Pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum, dan pendapat-pendapat para sarjana hukum terkemuka, yang kemudian

dianalisis serta menarik kesimpulan dan permasalahan yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.”

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu menganalisis mengenai permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

3. Tahap Penelitian

Penelitian kepustakaan adalah:

“Penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder dalam bidang hukum dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.”

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu:

- a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1985) terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
 - 1) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
dan
 - 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder bisa berupa

buku-buku yang ada hubungannya dengan penulisan Skripsi atau seperti buku-buku yang ditulis oleh para ahli, artikel, karya ilmiah maupun pendapat para pakar hukum yang relevan dengan permasalahan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan (Febriansyah, 2017)

- c. Bahan hukum tersier yaitu, bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder. (Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 1985). Contohnya: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Black's Law Dictionary*, Kamus Bahasa Inggris:, Internet dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data sekunder dan data primer dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*).

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu suatu metode yang mempelajari dan meneliti literatur tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

- b. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan dan meneliti data mengenai permasalahan Perlindungan Hukum Pekerja dari Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) secara langsung di lapangan, dengan Dinas Ketenagakerjaan.

5. Alat Pengumpulan Data

Sarana dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Alat pengumpulan data dalam penelitian kepustakaan:
 - 1) Alat pengumpulan data dalam penelitian berupa buku, laptop dan juga bahan-bahan lainnya; dan
 - 2) Sebagai alat pengumpulan data berupa laptop, kamera dan alat pengetikan.
- b. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan:
 - 1) Pedoman wawancara;
 - 2) Alat tulis;
 - 3) *Notebook*;
 - 4) *Handphone*; dan
 - 5) Kertas.

6. Analisis Data

Data dari hasil penelitian kepustakaan dan dari hasil penelitian lapangan akan dianalisis secara yuridis normatif yaitu analisis dengan penguraian deskriptif-analitis dan preskriptif merupakan suatu cara menganalisis yang tidak menggunakan statistika dan tidak ada berhubungan dengan angka-angka melainkan dengan cara penggabungan data hasil penelitian kepustakaan dan bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada

sebagai hukum positif. Metode yuridis normatik yaitu analisis data yang bertitik tolak dari peraturan-peraturan yang ada sebagai norma hukum positif terhadap masalah yang menyangkut dengan implementasi Undang-Undang serta dari hasil wawancara dengan pihak yang bersangkutan.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

a. Penelitian Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung; dan
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jalan Dipati Ukur Nomor 35 Bandung.

b. Penelitian Lapangan

- 1) Kantor Dinas Tenaga Kerja Jl. R.A.A Marta Negara Nomor 4. Kota Bandung, Jawa Barat; dan
- 2) FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) Jl. Babakan Jeruk I, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40163.